

2020年度事業計画

社会福祉法人 足羽福祉会
理事長 高村 昌裕

少子高齢化と人口減少化社会のもと、私たち福祉に求められる内容も変化してきています。事業の契約対象はあくまでサービスを利用する個人ですが、背景にある家族や本人が生活する地域が抱える諸課題、それらの解決もまた、私たちに期待されています。またサービスを利用される方々はサービスの受け手としてのみ捉えられがちですが、視点を変えれば、地域の課題を解決していく当事者にもなりえます。そして私たち職員が社会の要請や価値の多様化に対応し、やりがいを持って働き続けるためには、自身の働き方改革を進めなければなりません。

当法人は、新たな令和の時代の社会や地域ニーズに対応し、また働く職員の皆さんが、この仕事に対する誇りと働き続けられる安心感を持てるよう、経営理念や職員行動指針を見直し、理念実現のための10年スパンでの「長期ビジョン ASUWA2030」を合わせて策定しました。そしてもう少し短い期間で具体化した目標を中期事業計画としてまとめました。これを法人本部、子ども福祉、障がい者福祉、高齢者福祉といった部門ごとに具体的な取り組み内容や3年後のあるべき姿としてまとめています。

社会の転換期を乗り越えていくには、何もかもを負担とばかり捉えずに、孤立せず、孤立させず、これまでにない連携、協働といったつながりを築き、新たな経験や学び、気づきを楽しむくらいの気概が必要です。「自分よし、相手よし、世間よし」の精神で目の前の課題を一つひとつ乗り越えていきましょう。

2020年度事業方針

【重点的取り組み】

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)。
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。
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。
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。
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り組みを法人全体で支援します。

【事業推進計画】

1. 利用者様と共に

(1) 夢や幸せを実現する取組み

- ① 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寄り添いの支援を行います。【啓明児童クラブ】
- ② 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組みを行います。【上文殊児童クラブ】
- ③ 児童福祉部門各拠点との連携の場を設け、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。【足羽学園】
- ④ 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。【児童福祉部門共通】
- ⑤ 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。【足羽サポートセンター】
- ⑥ 1名の利用者様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。またそれぞれの希望や夢を伺う機会を年に2回のモニタリングを行う以外にも随時の相談を設け、個性や強みに着目（いいところ探し）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。【パステル】
- ⑦ 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「生きがいづくり」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。また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。【カラフル】
- ⑧ 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回ずつ開催し余暇の充実を行います。【あすわ地域生活支援センター】
- ⑨ ユニットケアを軸に個々に焦点を当てることで、利用者様ができることは見守り、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、できること伸ばし」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。【足羽更生園】
- ⑩ 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・実施に取り組めます。【リアン】
- ⑪ 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。【愛全園】

- ⑫ 介護力向上の取組みが、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ための環境整備等、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。【足羽利生苑】

(2)安心、尊厳を守る取組み

- ① 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。【足羽東こども園】
- ② 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。【足羽学園】
- ③ フレンズあすわの2階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、さまざまな発達支援ニーズ（医療ケア児の体制強化や高機能自閉症児のプレスクール実施等）に対応できる体制を構築します。【フレンズあすわ】
- ④ 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。【パステル】
- ⑤ 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。【足羽更生園】
- ⑥ 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。【愛全園】
- ⑦ 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。【大東包括支援センター】

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 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。【法人本部】
- ② 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。【啓明児童クラブ】

- ③ 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、法人相談支援事業職員等と連携したり、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。【上文殊児童クラブ】
- 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。【足羽東こども園】
- ⑤ 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年度実績より15%アップを目指します。また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。【足羽学園】
- ⑥ 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。【足羽サポートセンター】
- ⑦ 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。【カラフル】
- ⑧ 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へ招待する取組みを行います。（各グループホーム1回）【あすわ地域生活支援センター】
- ⑨ 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できるよう、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。また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およ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、より安全に避難でき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。【グループホーム美山】

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮支援として、県法人連携協事業、認定就労訓練事業登録を推進します。また地区社協、包括センター等と共に地域課題を探るための場を設定します。高齢者福祉部門と連携して、職員向け認知症サポーター養成講座の受講を促進します。【法人本部】
- ② 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。【足羽更生園】
- ③ 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材育成を行います。【高齢者福祉部門】
- ④ 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。また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。【グループホーム美山】

- ⑤ 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。【大東包括支援センター】

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。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。さらには健康経営宣言を目指し、職員の心身の健康づくりに向けた具体策を実践していきます。【法人本部】
- 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。【足羽学園】
- ③ 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、企画提案を出し実行することを奨励します。【パステル】
- ④ 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。【スマイル】
- ⑤ 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で、高齢障がい者支援への連携を深めます。【リアン】
- ⑥ 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。【足羽利生苑】

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 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。【法人本部】

- ② 職員が専門職としてやりがいを持って働けるように、か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。【啓明児童クラブ】
 - ③ 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。【足羽ワークセンター】
 - ④ 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。【愛全園】
- (3) 共に働く人を呼び込む取組み
- ① 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。【法人本部】
 - ② 永平寺町に新たに放課後等デイサービスの事業所を開設し、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。【フレンズどれみ】
 - ③ 地域の有用な事業所としての理解を深めるため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できる、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。【グループホーム美山】

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 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、具体的な取組みを進めていきます。【足羽東こども園】
- ② 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り組み、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。【足羽ワークセンター】
- ③ 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。【足羽サポートセンター】

- ④ たんぽぽ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。【あすわ地域生活支援センター】
- ⑤ 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つな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における施設の特色・役割等包括的に鑑みた検討会議を適宜開催します。【高齢者福祉部門】
- ⑥ 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。【大東包括支援センター】

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 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。【法人本部】

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 今回で3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。【スマイル】
- ② 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。【足羽更生園】

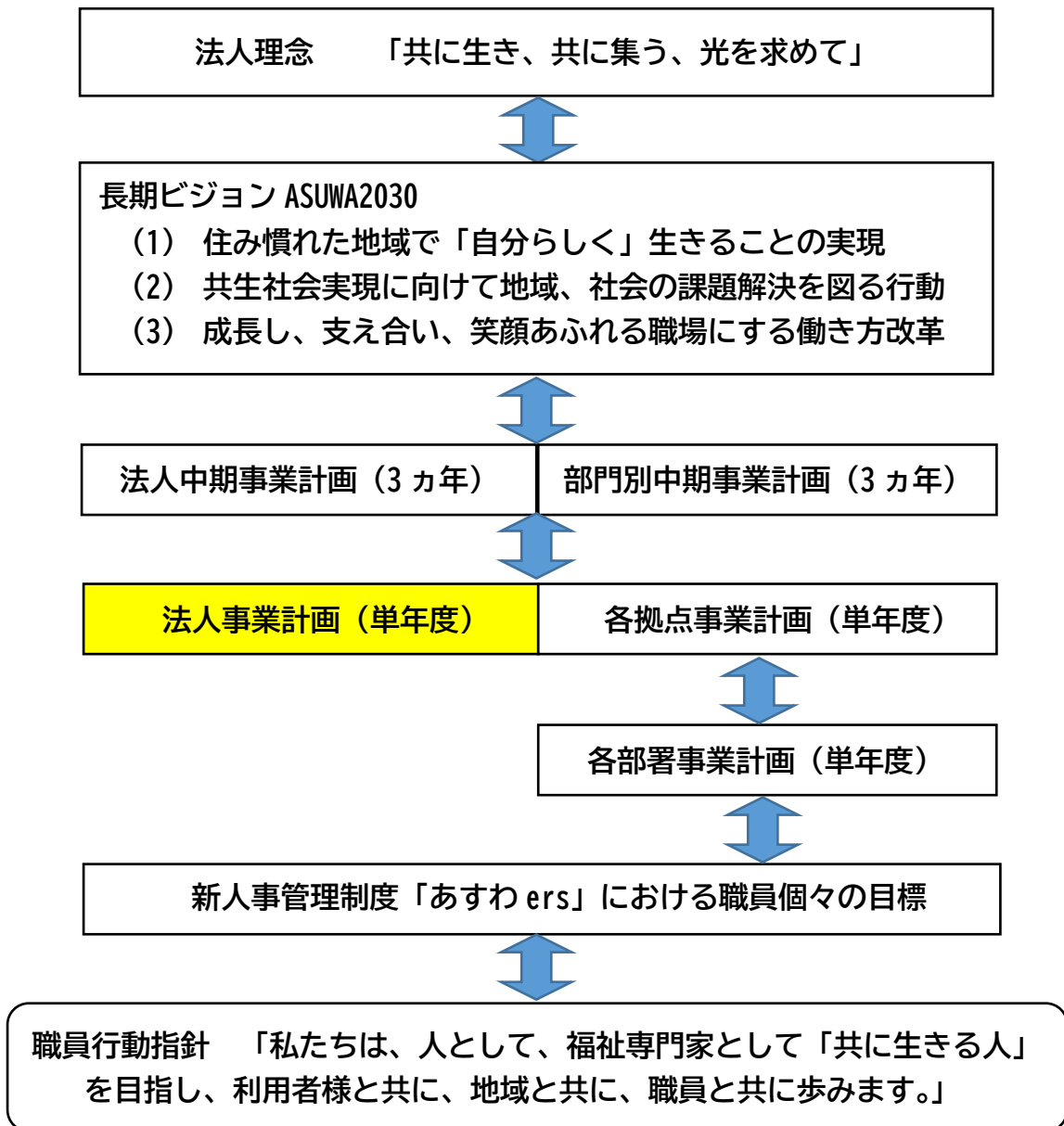
(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 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。【法人本部】
- ② 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）に取り組み、記録時間の捻出や簡素化を進め、業務負担軽減化に取り組みます。【足羽ワークセンター、障がい者福祉部門共通】
- ③ 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。【スマイル】
- ④ ICT活用によるWEB会議の導入、ペーパーレス経費削減・業務時間の効率化を目指し、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。【足羽利生苑】

5. 経営基盤の強化

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

- ① 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。【法人本部】
- ② 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。【あすわ地域生活支援センター】



2020年度事業計画

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。

(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。
- 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。
- 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。

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拡げます。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。
- ② 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。

(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。
- 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。

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。
- 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。
- 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。

(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。
- 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。
- 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に努めます。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。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 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。

- 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。
- 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。
- 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。

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。
- 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。

（2）透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- 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。
- 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。

（3）合理化と効率化を推進する取組み

- ① 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。

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。
- 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。
- 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。
- 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。

<職員配置計画>

(単位 人)

事務局長	正職員	定時職員	計
1	13	1	15

2020年度事業計画

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。
- ② 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寄り添いの支援を行います。
- ③ 学習、遊びに係る教材や遊具等を整え、年齢の異なる子どもたちが一緒に楽しく活動できる環境を通して、道徳心や協調心、思いやりの心等が学び合えるように働きかけます。
- 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。
- ⑤ 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。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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がけ、

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。

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 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。
- 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。
- 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。

(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さまざまなリスクを鑑み、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。
- 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。

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。
- 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。

(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、か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。
- 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よう確保に努めます。
- 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。
- 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、職場のさまざま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でき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。また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。

- 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。

(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、大きな課題があるので、地元の方々の応援体制の充実に取り組めるよう、さまざまな機会を通して働きかけます。

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。
- ② 美山地区の各小学校、みやま保育園（2020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。

(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、上文殊児童クラブ、足羽東こども園、バックアップ施設と連携し、検討会に参画していきます。

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 本部およ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。
- 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。
- ③ 子どもたちの活動を安全に保つための設備整備、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。

<職員配置計画>

(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

2020年度事業計画

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組み

- ① 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組みを行います。
- 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。
- 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したりと積極的に行い、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。
- 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。
- ⑤ 子どもの生活の連続性を保障するため、学校との連携を行い、情報交換や情報共有を行います。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- 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、笑顔で子どもたちと接していきます。
- ② 職員は家庭的な雰囲気の中で、接遇の一層の推進を図り、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）の取組みを利用者様と共に積極的に行います。
- 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共に、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、活動の提案を行ったりしながら、子どもたちとの信頼関係を深めていきます。
- 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の問題点などについて話し合います。

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組み

- ① 地域行事に職員と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。また児童の足羽川ふれあいマラソンへの参加を募り、さまざまな方に触れる福祉教育の場とします。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 地域ボランティアの積極的な受入れを行い、福祉人材の育成につなげます。
- ② 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、法人相談支援事業職員等と連携したり、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。
- 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つなげます。

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」を理解し、生きいきと働けるようにします。
- 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作りを大切にします。
- 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、スキルアップを図ります。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- 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。また生きいきと働けるために、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。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- 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。
- ② 地域から適切な人材確保につながる情報収集を行います。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- 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。

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。

(2) 合理化と効率化を推進する取組み

① 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、今後の改善につなげます。

② 運営委員会において、事業状況についての報告を年2回以上行います。

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 月次決算を行い分析することで経営の安定につなげ、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。

<サービス利用計画>

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

<職員配置計画>

	管理職		スタッフ		計
	クラブ長	課長	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
定時職員			3 (内 1 名兼務)		3
アルバイト				1 (長期休業日)	1
計	1	1	3	2	7

2020年度事業計画

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。
- 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ったりしながら、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、当園の活動や取組みを理解していただいたり、就学や転園に向けスムーズな接続できるような活動をしたりと働きかけを継続します。
- ③ 家庭での会話や楽しい育児につながるよう、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、子どもたちの園活動の画像等を多く取り入れ、わかりやすく楽しい情報提供を年間通して実施します。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- ① 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。
- 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。
- 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つなげます。
- 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ていただく等、子育ての悩みの解消に役立ちます。
- 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。

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。
- 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。
- 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。
- 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。

(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つなげます。
- ② 法人児童福祉部門において、連携会議の場を設け、児童や職員の交流機会の場を作ります。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 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。
- ② 幼稚園教諭免許の更新や職員の資質向上につな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。
- ③ さまざまな働き方や立場の職員が活躍できるよう、eラー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。
- ④ 職員の処遇改善につながる組織体制とし、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。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 有給休暇の計画的付与および連続休暇取得を実施します。
- ② 働きやすい勤務となるよう、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。
- 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組み)
- ④ 職員のつながりを深め、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。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- 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。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 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、具体的な取組みを進めていきます。
- 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。
- 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。

(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、園児へのサービスを標準化します。
- ② 福井市の保育施設全体が自己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、当園の保育の質向上を図ります。

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 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れを行います。一時預り（一般型 幼稚園型）の積極的な受入れを行い、保護者ニーズに応え、次年度の入園児数につなげます。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、財務基盤の安定につなげます。
- 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ったりし、加算計上による収益向上につなげます。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。
- ③ 業務内容の見直しやペーパーレス化の取組みを全職員へ呼びかけ、コスト削減を目指します。

<サービス利用計画>

(単位 人)

内 容		0歳児	1歳児	2歳児／満3歳	3歳児	4歳児	5歳児	合計
1号認定定員		—	—	—	0	2	2	6
2.3号認定定員		6	24	24	—	25	26	130
4月当初	1号認定	—	—	—	0	1	3	6
	2.3号認定	6	18	20	0	28	27	126
	合計	6	18	20	0	29	29	133
途中	1号認定	—	—	—	0	0	△3	△3
	2.3号認定	0	1	0	—	0	3	4
年度末	1号認定	—	—	—	0	1	0	3
	2.3号認定	6	19	20	—	28	27	130
	合計	7	19	30	0	29	29	133
充足率								98%

<職員配置計画>

	管理職		監督職	スタッフ					合計
	施設長	課長	主任・副	保育職	栄養職	調理職	業務支援職	事務職	
正職	1	1	3	15		2			22
定時				6	1		2	1	10
派遣									0
アルバイト									0
合計	1	1	3	21	1	2	2	1	32

2020年度事業計画

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に強みを生かす取組み

- ① 児童福祉部門各拠点との連携の場を設け、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。
- ② 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。
- ③ ユニット単位で企画・立案段階から子どもたちが参画し、子どもたち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を、ホテル等を活用して開催します。
- ④ 遊びを通して好奇心を育み、体力づくり、気持ちの発散など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、子どもたちの遊べる環境づくりを行います。
- 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ことで、家族と職員が共に子どもの成長を喜び、共有しながら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。
- ⑥ 子どもたちが自分たちでできるお手伝いをしたり、お互いに助け合ったりする中で、できたことに対し褒めたり認めたりする支援を行い、自己肯定感・協調性を育てていきます。
- 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こと、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。

（2）安心・尊厳を守る取組み

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

気の中で大人や子ども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。

- ③ 児童福祉法に基づく緊急一時保護受入れについて、児童相談所より委託があった際は環境調整を行い、迅速な受入れを行います。
- 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。
- ⑤ 日常の支援の中で、ヒヤットと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。
- ⑥ 支援に困ったことや判断に迷ったことを、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で回覧し、職員間での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。

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 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年度実績より15%アップを目指します。
- ② 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）
- 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。
- 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、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。
- 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。
- 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。

（2）世代や分野、文化を超えた交流、連携を促進する取組み

- 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。
- 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。

（3）地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 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。
- 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。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 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。
- 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。
- 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、生きいきと働き、定着できるよう取り組みます。
- ④ 県外の先駆的な取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。
- 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向上につなげます

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- 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。
- 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ことで、仕事に対するモチベーションアップにつながるよう行っていきます。
- 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て業務の効率化を図り、残業を減らしていきます。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- 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。
- ② 高齢世代や子育て世代、学生等、さまざま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いただき、子どもたちのサポーターを増やします。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- 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に活かして受入れを行い、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たちをサポートしていきます。
- ② 虐待防止の取組みとして、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で持ちます。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。

(2) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 2019年度に受審した福祉サービス第三者評価の結果を受け、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。

(3) リスクマネジメントへの取組み

- 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、すべ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ことで、災害時の対応や防犯の意識を高めます。
- 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。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 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。

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 安定した事業経営を図るために、各児童福祉相談所や子ども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入れに取り組みます。
- ② 定員充足率 90%を目指します。
- ③ 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。
- ④ 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。

<サービス利用計画>

(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 人	6,297 人	措置児童 11.5 人 契約児童 6 人
短期入所支援事業	40 人	延 480 人	

<職員配置計画>

	施設長	副施設長	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 (課長)	栄養士	介助員	合計
正職員	1	1	1	1	8	4	1	1	1		19
臨時職員											0
定時職員				1						2	3
派遣											0
合計	1	1	1	2	8	3	1	1	1	2	22

2020年度事業計画

あすわ児童発達支援センター

実施事業

1. 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(10名)
 - (2) 放課後等デイサービス事業(10名)
 - (3) 保育所等訪問支援事業
 - (4) 短期入所事業(5名)
 - (5) 児童発達支援センター機能強化事業（福井市委託事業）
2. フレンズみゆき
 - (1)放課後等デイサービス事業(10名)
3. フレンズどれみ
 - (1)放課後等デイサービス事業(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 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。
 - ② フレンズあすわの2階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、さまざまな発達支援ニーズ（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。
 - ③ 計3か所の事業所となることで、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独自の特色を出しつつ、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つなげられるよう支援します。
 - ④ 保護者支援・兄弟支援の充実・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。
 - 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。
 - 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。

- 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。

(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。
- 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。

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 福井県こ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。
- ② 機能強化学業の一環として、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。
- 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およ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に参加し、地域課題や解決への取組みを自立支援協議会に発信して、地域ニーズの解決につなげられるようにします。
- ④ SDGs の理解を管理・監督職中心に理解を進め、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きます。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 県内の法人連携協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、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。
- 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。
- 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。
- 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。

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。
- ② 障がい者福祉部門と連携し、計画的に児童発達支援管理責任者を育成します。
- 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、専門性の向上を行います。

(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。
- 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。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 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。
- ② 障がい者福祉部門の連携会議において、他法人の取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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

(2) 合理化と効率化を推進する取組み

- 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。
- ② 保護者への案内等を可能な限りIT化することで、業務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。

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 さまざま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療ケア児受入れ体制の強化）に沿うことで、稼働率を安定・向上させます。
- ② 分散化し計3か所の事業所となったことで、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。
- 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。
- ④ 借入金返済および賞与資金積み立てを計画的に行います。
- ⑤ 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。

<サービス利用計画>

(単位 人)

<事業所名>	事業名	目標数		備考
		月別	年間	
子ども発達支援センター フレンズあすわ	児童発達支援	203人	2,439人	月～土営業
	放課後等デイサービス	279人	3,344人	毎日営業(隔日曜休)
	保育所等訪問	20人	240人	月～金営業
	短期入所	18人	216人	週末営業
フレンズみゆき	放課後等デイサービス	242人	2,907人	月～土営業
フレンズどれみ	放課後等デイサービス	219人	2,408人	月～金営業 (2020.5月より)

<職員配置計画>

事業所名	事業名	管理者	児童発達支援 管理責任者	保育士	児童指導員 支援員	員 JS・JO・SJ 看護師・相談	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	3(※1)	1	1	1	6
	放課後等デイサービス		1	1(※1)	2(1)	/		4(1)※1
	保育所等訪問		※1			1(1)		1(1)
	短期入所		/	※4		/		※4
	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	2	(2)	1	4(2)	
フレンズどれみ	放課後等デイサービス		1	2(1)	1	/	4(1)	
合計		1	4	8 (1+※1)	4(3)	4(1)		21 (5+※1)

2020年度事業計画

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 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。

(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。
- ② 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。
- 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。

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。

(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「足羽福祉会のモットー、強みを広げる」という目的を持って対応します。
- 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。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 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。

(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にするため、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日取得の義務を果たし、全員の連続6日休暇取得を目指します。
- 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。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 福井市の障がい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。
- 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。
- 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。

(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。

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 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。
- 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。

<サービス利用計画>

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	300	550	200	750
障害児相談支援事業	100	150	100	250
地域移行支援・定着支援事業	5			30

<職員配置計画>

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				

(注記：※印は兼務 () 内は定時職員の数)

2020年度事業計画

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） 60名
2. 短期入所 4名
3. 日中一時支援 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に強みを生かす取組み

- ① ユニットケアを軸に個々に焦点を当てることで、利用者様ができることは見守り、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、できること伸ばし」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。
- 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。
- 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。
- ④ 健康増進のための歩行・軽運動等、体を動かす機会として、1日30分を目安とし、日中活動および週末のユニット活動プログラムに組み込みます。
- ⑤ 企画段階から利用者様が参画し「自分で選ぶ」を目的に、行き先およ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。
- 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家族に対して、成年後見人制度利用についての説明やアドバイスを行い、その手続きもサポートします。

（2）安心・尊厳を守る取組み

- ① 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。
- 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。
- ③ 福祉サービスの基本として、接遇力の徹底推進を図り「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。

- ④ 高齢化対策委員会を中心に職員の介護技術の向上を図るため、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。
- 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がられるように支援します。また必要に応じて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。
- 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ように、職員全員で係分担をしながら取り組むことで5Sの意識づけを行い、職員会議や中間報告会等での共有化を図ります。

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組み

- ① 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。
- ② 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。
- 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、地域の皆様との交流を深めます。
- ④ 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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共に、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。
- 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

(2) 世代や分野、文化を超えた交流、連携を促進する取組み

- ① 東部地区および美山地区民生委員児童委員協議会を招き（9月）、園内の取組みを知っていただくため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。

(3) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 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。
- ② 地元の酒生小学校・羽生小学校との交流を継続すると共に、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。
- 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共に、支援者間のネットワーク構築をより深める取組みを行います。
- 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に参加し、短期入所の受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協力を行います。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- 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、生きいきと働き、定着できるよう取り組みます。
- 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。
- ③ 強度行動障害等に関する事例をSV（スーパーバイザー）研修を通して学び、PDCAサイクルの取組みを行い、職員間で共有化を図ることで支援力向上につなげます。
- 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。
- 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。
- ⑥ 職員会議では、自分の意見を相手に伝えると共に、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。
- 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。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- 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。
- 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ためのモチベーションアップにつながるよう、公休含め連続休暇（3連休）の計画的付与を実施します。

- 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、意欲的に仕事に向かえるよう取り組みます。
- ④ 職員の中途採用およ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でき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。

(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、福祉の仕事の楽しさを PR し福祉人材の確保に取り組みます。
- 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。

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がい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。
- ② カンタケ栽培 1,000 床を実施すると共に、足羽福祉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および連携を図ります。
- ③ 虐待防止の取組みとして、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で持ちます。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、サービスの質向上につなげます。

(2) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- 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。
- 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もと遅滞なく進めます。

(3) リスクマネジメントへの取組み

- 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、すべ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ことで、災害時の対応や防犯の意識を高めます。
- 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。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① ICT 導入に向けて、法人本部と連携して取組み、ペーパーレス化を図れるよう取組みます。

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 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。
- ② 法人の資金計画と連動しながら、重度障がい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。
- ③ 今年度事業活動資金収支差額 55,500 千円を達成します。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

<サービス利用計画>

(単位 人)

事業者名	目標数		備考
	月別	年間	
生活介護事業	74 人	19,507 人	
施設入所支援事業	60 人	21,024 人	
短期入所支援事業	54 人	延べ 635 人	※長期利用者 1 名
日中一時支援事業	30 人	延べ 362 人	

<職員配置計画>

	施設長	副施設長	事務員	生活支援員 (サービス管理責任者含む)	看護師	栄養士	医務スタッフ (生活支援員)	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

2020年度事業計画

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。
- 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。
- 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。
- 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。

(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。

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。
- 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。

- ③ 足羽川ふれあいマラソンをはじめ、地域のさまざま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。
- ④ 県内の法人連携協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。
- ⑤ 法人の研修会等を通して 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。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ⑤ 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。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- 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、生きいきと働けるよう取り組みます。
- 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職員派遣を行います。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 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。
- 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。

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。
- ② 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り組み、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。これらの取り組みを通して、利用者様の目標工賃額を 25,000 円以上に設定します。

(2) 外部評価や認証制度を活用する取り組み

- ① 福井県版 HACCP 認証取得を目指し、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。

(3) 合理化と効率化を推進する取り組み

- ① 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）に取り組み、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。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取り組み

- 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。
- 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。
- 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。

<サービス利用計画>

事業所名称	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
足羽ワークセンター	就労移行支援	225 人	2,709 人	
	就労継続支援 B 型	632 人	7,585 人	

<職員配置計画>

管理者	副 管 理者	課 長	サビ管	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	27.6
					B 型	9.2	0.7	8.1	

2020年度事業計画

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。
- 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。

(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。
- 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。
- 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。
- 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。また毎月ごと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。

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。
- ② 第9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。

- ③ SDGs 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。
- ④ スマイルの取組み（利用者様の笑顔や職員の想いなど）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。

(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 名の受入れに取り組みます。
- 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。
- ③ 県内の法人連携協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。

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。
- ② 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。
- 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。

(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。
- 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。
- 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。

(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、残業やシフト業務、休憩時間等に関する業務改善を行います。
- 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。

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。
- 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。
- 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。

(2) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 今回で3回目となる福祉サービス第三者評価を受審し、P D C A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。

(3) 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。

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 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。
- 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。
- ③ 目標利用率 90%を目指し安定経営を図ります。
- 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みます。

<サービス利用計画>

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
スマイル	生活介護	605人	7,263人	

<職員配置計画>

	管理者	副管理者	サビ管	支援員	看護師	事務員	合計
スマイル	(1)	(1)	1	5+定時2(1) +定時(派)1	定時(派)1	(1)	6+(3)+定時2(1) +定派1(1)

2020年度事業計画

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 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「生きがづくり」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。
- 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。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。また家族(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。
- 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。

(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。
- 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。
- 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。
- 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。

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 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。
- 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。
- ③ 第9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。
- ④ SDGs 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。
- ⑤ カラフルの取組み(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1か月に1回以上の情報発信をします。

(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名の受入れに取り組みます。
- ② 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。
- 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。
- ④ 県内の法人連携協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。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 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。
- 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。
- 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。
- 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。

(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、カラフルで権限委譲や会議の持ち方を工夫します。
- 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。

(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、残業やシフト業務、休憩時間等に関する業務改善を行います。
- 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。

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・検討を行い、地域社会に根差した事業展開を図ります。
- 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。
- ③ 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。

(2) 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。

(3) 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。

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。

- 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。
- ③ 目標利用率 88%を目指し安定経営を図ります。
- ④ 新たな生活介護事業所の開設に向けて、足羽更生園、スマイルと連携して計画を立案、資金積立等に取り組めます。

<サービス利用計画>

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	591 人	7,101 人	

<職員配置計画>

	管理者	副管理者	サビ管	支援員	看護師	事務員	合計
カラフル	(1)	(1)	1	6+定時 1 (1)	定時(派 1)	(1)	7+(3)+定 1 (1) + 定(派 1)

() 兼務職員

2020年度事業計画

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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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行い、ケアカンファレンスを実施します。
- 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。
- 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。
- ⑧ 利用者様の働く意欲を向上するため、他法人の取組みも参考に障がいグループ連携会議で検討します。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- ① 5S (整理・整頓・清掃・清潔・躰) の徹底により、仕事が行い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。
- 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 of 明確化に取り組みます。
- ③ 接遇委員を中心に年 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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

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。
- 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。
- 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。

（2）地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 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。
- ② 移転先となる事業所前にて地区の方々に対し挨拶運動を行い、子どもたちを含め地区の方々との交流を図ります。
- 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。
- ④ 生活困窮者支援事業に関する理解を深めます。
- 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。

3. 「職員と共に」

（1）目標を描き、共に成長する取組み

- ① 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。

- ② 新人事管理制度「あすわ ers」の理解を深め、成長の意欲向上につなげます。
- 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)

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

(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。
- 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 1 2 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。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① **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。**
- ② 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。

(2) 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。

(3) 合理化と効率化を推進する取組み

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

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 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。
- 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。
- ③ 目標とする事業活動収支差額を 700 万円とします。
- ④ 新規利用者様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。
- 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。
- ⑥ 他事業所への資金応援を行います。

<サービス利用計画>

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	784人	9,415人	$35 \times 269 = 9,415$

<職員配置計画>

	管理者	サビ管	支援員	事務員	合計
足羽サポートセンター	(1)	1	7 + 派遣 1	(1)	8 + (2) + 派遣 1

2020年度事業計画

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 1名の利用者様に対して、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。
- ② それぞれの希望や夢を伺う機会を年に2回のモニタリングを行う以外にも随時の相談を設け、個性や強みに着目(いいところ探し)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。
- 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。
- 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。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- ① 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。
- 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挙げられる「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。
- 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。
- 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。
- 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。

- ⑥ 接遇委員会を中心に年1回の接遇研修を行い、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遇向上を目指し、3カ月に1回、スローガンを更新し実施します。
- 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。
- 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。

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思い等）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。
- ② 事業所近隣の奉仕活動を月に1回実施します。
- 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。
- 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。

（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。
- 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。
- 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。
- 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。

3. 「職員と共に」

（1）目標を描き、共に成長する取組み

- ① 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します。
- 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、成長の意欲向上につなげます。
- 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。

(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。
- 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。

(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。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- 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。
- ② 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。

(2) 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いただく機会を年に2回設けます。また実施後は検討会議を行い、サービスの質向上につなげます。

(3) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 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。
- ② 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。

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 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。
- 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を行います。現在、利用中の利用者様の通所日数増に向けた取組みを実施します。
- 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。
- 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。

<サービス利用計画>

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)	179.3人	2,152人	
	就労継続支援B型	213人	2,556人	

<職員配置計画>

	管理者	サビ管	支援員	事務員	合計
パステル	1	1	6	(1)	8+(1)

2020年度事業計画

あすわ地域生活支援センター

実施事業

- | | |
|----------------------|------------|
| 1. 共同生活援助事業（グループホーム） | 3事業所(141名) |
| 2. 短期入所事業 | 2事業所(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に強みを生かす取組み

- 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図り、地域のさまざまな活動に利用者様が個別に参加できるよう支援します。
- ② 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。
- 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。
- 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。
- 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。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- ① 地域で暮らすうえのさまざまなリスク（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）。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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在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。

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 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。法人機関誌「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。

(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へ招待する取組みを行います。
（各グループホーム1回）
- ② 県内の法人連携協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。
- ③ ケース会議に積極的に参加し、短期入所での受入れを行うことで、在宅生活の継続に向けてニーズへの協力対応をします。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- 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。
- ② 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動画で学べるようにします。
- ③ 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。
- ④ 職員にあすわersを定着化させるために、評価者によるスタッフへの説明を丁寧に行うと共に、世話人研修で理解を促します。

(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。

- 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。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ④ 世話人業務の魅力積極的に発信し、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。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① たんぽぽ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。
- 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。
- 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。
- ④ 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活かします。

(2) 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ために、あすわ第2事業所が自己チェックを行います。

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 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。
- 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。
- ③ 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。

<サービス利用計画>

(単位 人)

事業所名	共同生活住居名	ユニット名	定員	月利用者数	年利用者数	備考
あすわ第1 40名	ほほえみ		6	175	2102	通い型
	たんぽぽ	たんぽぽ1	7	198	2379	
		たんぽぽ2	8	226	2719	
	さつき		12	336	4036	
	はばたき	はばたき1	5	146	1752	通い型
		はばたき2	2	58	700	通い型
あすわ第2 62名	そよかぜ		6	175	2102	通い型
	つぐみ		6	166	1997	
	はやぶさ		9	252	3027	重度加算計上
	あすか		9	258	3058	重度加算計上
	とうごう		10	280	3363	重度加算計上
	こもれび		10	271	3258	重度加算計上
	つばさ		4	107	1289	通い型
	きらり		8	233	2803	
あすわ第3 39名	ひだまり		6	175	2102	
	ひまわり		10	286	3433	
	さくら		12	332	3994	
	なごみ		7	194	2330	重度加算計上
	はるか		4	110	1331	通い型
共同生活援助 計			141		48,117	
あすわ短期入所			4	46	560	
ひまわり短期入所			2	14	175	
短期入所 計			6	60	735	
合 計			147		48,852	

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)
 共同生活住居 17か所
 短期入所事業 2事業所 男性 3名、女性 1名+2名

<職員配置計画>

小数点以下の表示は「常勤換算数」

事業所名	ユニット	定員	区分							常勤換算			
			6	5	4	3	2	1	非該当	生活支援員	世話人	計	
あすわ第1 40名	ほほえみ	6	0	0	1	0	4	0	1	0.16	6.1	1	1.16
	たんぽぽ	15	0	1	9	5	1	0	0	2.3	6.1	2.5	4.8
	さつき	12	0	1	3	7	0	0	0	1.52	6.1	2	3.52
	はばたき1	5	0	0	2	0	2	0	0	0.33	6.1	0.8	1.13
	はばたき2	2	0	0	0	1	0	1	0	0.11	6.1	0.3	0.41
	小計	40								4.42		6.6	11.02
あすわ第2 62名	そよかぜ	6	0	0	0	2	2	0	0	0.22	6.1	1.0	1.22
	つぐみ	6	0	3	2	1	0	0	0	1.19	6.1	1.0	2.19
	はやぶさ	9	1	6	2	0	0	0	0	2.23	6.1	1.5	3.73
	あすか	9	3	1	4	1	0	0	0	2.22	6.1	1.5	3.72
	とうごう	10	5	5	0	0	0	0	0	3.25	6.1	1.6	4.85
	こもれび	10	3	4	3	0	0	0	0	2.45	6.1	1.6	4.05
	つばさ	4	0	0	0	0	4	0	0	0.00	6.1	0.6	0.60
	きらり	8	0	2	2	3	1	0	0	1.16	6.1	1.3	2.46
	小計									12.72		10.1	22.82
あすわ第3 39名	ひだまり	6	0	0	0	2	4	0	0	0.22	5.1	1.2	1.42
	ひまわり	10	0	3	4	3	0	0	0	1.74	5.1	2.0	3.74
	さくら	12	0	1	6	3	2	0	0	1.58	5.1	2.4	3.98
	なごみ	7	3	2	2	0	0	0	0	2.03	5.1	1.4	3.43
	はるか	4	0	0	1	3	0	0	0	0.49	5.1	0.8	1.29
	小計									6.06		7.8	13.86
計		141	15	29	41	31	20	1	1	23.2		24.5	47.7

2020年度事業計画

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 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。
- ② 利用者様の個性や想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、多職種が想いを共有したケア体制構築を行います。
- ③ 「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。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 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。
- 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、行動の明確化を図っての取組みを行います。
- 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がられるように、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。
- 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。
- 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。

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。
- 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。
- 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。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 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。
- 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。
- 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。
- ④ 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材育成を行います。

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。
- 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。
- ③ 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。
- 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。
- 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。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 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。
- 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。
- ③ 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。
- 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。
- 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。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 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。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 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。

(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。

(3) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 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。
- 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。

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 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。
- ② 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。

<サービス利用計画>

事業署名	1日当り利用者	年間延べ利用者	摘要
介護老人福祉施設 (ユニット型)	60 名	21,900 名	60 名×365 日
介護老人福祉施設 (従来型)	30 名	10,950 名	30 名×365 日
短期入所生活介護 (介護予防)	29 名	10,585 名	29 名×365 日
通所介護 (介護予防)	20 名	7,107 名	23 名×309 日
認知症対応型共同生活介護	9 名	3,285 名	9 名×365 日
居宅介護支援センター	175 名	2,100 名	

<職員配置計画>

	施設長	副施設長	課長・課長補佐	生活相談員	介護支援専門	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

2020年度事業計画

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 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いきます。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・看護の各 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」ができる支援研究を行い、思いをつなげる自立支援介護の支援力を高めます。さら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。
- ② 介護力向上の取組みが、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ための環境整備等々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。（※一時帰宅利用者様事例 2022 年度目標：10 名様）

(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、まず高齢者福祉部門会議において、各拠点での虐待防止取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。
- 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」を基本において継続推進します。
- 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 継続して築いてき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。
- ② 法人内給食事業と連携したお弁当、仕出しの地域へのPR、サロン仕出し等、ニーズに応えるための販売を検討していきます。
- ③ SDGsの目的およ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できるよう周知・浸透を図ります。

(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」のニーズ調査および参加者の主体的運営の促進に努めます。また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。
- 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およ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ための取組みを実施します。
- 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、独居およ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。
- ④ 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。
- 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および小・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。

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。
- ② 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。
- ③ 障がい者福祉部門と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）の資質向上を図ります。

(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し、部門統一に向けた職場構築を進めていきます。
- ② 有給休暇取得向上と3連休が計画的にクリアでき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。
 - 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の改善に努め、WEB 勤怠システムを職員全体の理解・実践を徹底します。また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、元気ある元気な職場づくりを推進します。
 - 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。

（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だき、専門職が専門性に専念できる、多様な働き方の人財登用を図ります。
- ② 介護の仕事の魅力・施設のオンリー1を全員が共有するためのプロモーション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いきます。

4. 実施プロセス

（1）法人の価値を高める取組み

- ① 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つな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・役割など包括的に鑑みた検討会議を適宜開催します。
- 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（および職員）の生活の快適性と利便性を高めます。

（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および情報共有の効率的業務運営を行うため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。
- ② ICT活用によるWEB会議の導入、ペーパーレス経費削減・業務時間の効率化を目指し、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。

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 法人資金収支 10 年計画を安定的に履行できるよう、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できるように努めます。※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。

<サービス利用計画>

事業所名	定員(人)	目標数(人/年)	平均(人/日)	稼働率
介護老人福祉施設 地域密着型	61	21,820人	59.78人×365日	98.0%
介護老人福祉施設	18	6,478人	17.75人×365日	98.6%
短期入所生活介護 (介護予防含)	13	4,507人	12.35人×365日	95.0%
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	4,867人	15.7人×310日	78.5%
認知症対応型通所介護 (介護予防含)	12	2,046人	6.6人×310日	55.0%
居宅介護支援	105/3人	1,200人	100人×12月	95.2%

<職員配置計画>

	施設 長	課 長	上 級 専門員	主 任	専 門 員	副 主 任	職 種 ・ 員 数			
施設事業課 従来型特養 短期入所	1	1		2	1	2	介護職員 2 1 (定時) 6 (定時・派遣)等 3 介護支援専門員 1 生活相談員 1			
						1				
総務課 看護・機能訓練 事務・栄養・用務	1	1	1	1		1	看護職員 2 (定時) 4 作業療法士 1 事務員 2 管理栄養士 1 用務員 3 (定時) 2 宿直員(派遣) 1			
地域密着・居宅 支援課 地域密着特養	1	1		1			介護職員 8 (定時) 2 (定時派遣) 1			
通所介護・相当				1			介護職員 2 (フル・派遣) 1 (定時) 2 看護職員 1 (定時・派遣) 1			
通所型A型							介護職員(兼務) 2			
地域密着通所							介護職員 1 (定時) 3 生活相談員 1			
居宅介護支援							1 介護支援専門員 2			
地域支援										
合 計			1	3	1	5	1	5	4 7 (定時・派遣) 2 5	6 3 (2 5) 合計 8 8

2020年度事業計画

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 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」ができる支援研究を行い、思いをつなげる自立支援介護の支援力を高めます。さら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。
- 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、利用者様の思いにつながる支援にあたります。
- 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）をし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。
- 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。

(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、まず高齢部門会議において、各拠点での虐待防止取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。
- ② 接遇の取組みは、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）および敬語（尊敬語、丁寧語等）での言葉づかいが習慣化するよう、一層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。
- 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年度受審に備えていきます。（小規模多機能型居宅介護は受審継続）

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 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、法人本部と連携しながら地域ニーズ把握に積極的に努めます。
- 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でき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できるようにします。
- 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。
- 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など事業への反映や取組みの検討をし、地域と共に・地域に密着した事業運営を行います。
- ⑤ SDGs の目的およ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できるよう周知・浸透を図ります。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 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できるよう、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。また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およ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、より安全に避難でき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。
- 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。
- ③ 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。また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。

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。
- ② 他法人との定期的な情報交換会（年 4 回程度）および見学（年 1 回）を継続して行い、事業所の特徴を活かした自由で柔軟な発想力を養い、職員の成長およ

び組織の活性化につなげます。

(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し、部門統一に向けた職場構築を進めていきます。
- 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さまざまな課題の改善と、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。また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。
- 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。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 地域の有用な事業所としての理解を深めるため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」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できる、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。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 足羽利生苑改修工事に向け、高齢者福祉部門の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つな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。

(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およ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。
- ② 地域および事業特性を鑑み、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。
- ③ ICT 活用による経費削減・業務時間の効率化を目指し、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。

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 法人資金収支 10 年計画を安定的に履行できるよう、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できるように努めます。※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。

<サービス利用計画>

事業名	定員(人)	目標数	備考	稼働率
小規模多機能型 居宅介護	29人	7,665人	登録21人×365日	72.4%
認知症対応型 共同生活介護 短期利用	9	3,220人	8人×365日 1人×300日	98.0%
共同生活介護	1	50人	1人×50日	13.7%

<職員配置計画>

	施設 長	課長	主任	副主任	職 種	
地域密着型サー ビス事業課 認知症対応型 共同生活介護 短期利用生活介護	1	1		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 (定時・シルバー・派遣) 2	
小規模多機能型 居宅介護		(兼務) 介護支 援専門 員	1		介護職員 3 (定時) 5 看護職員 1 (定時・シルバー・派遣) 3	
合 計	1	1	1	1	介護・看護職員 9 (定時・シルバー・派遣) 10	13(10) 合計23

2020年度事業計画

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 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 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。

(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。
 - ・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。
 - ・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。
- 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。
 - ・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。
- 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。

- ・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。
- ・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。

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。
- ・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)

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。
- ・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。

⑥ 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。

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。

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がられるように、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。

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。

(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。
- 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。

(4) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 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。
- 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。

- 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。

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。
- 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。
- ③ 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。
- 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。
- 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。

（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。
- 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。
- 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。

3. 実施プロセス

（1）法人の価値を高める取組み

- ① 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。

（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。

(3) 合理化と効率化を推進する取組み

① 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。

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。

<職員配置計画>

	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	2 (1)	0	1
介護予防支援事業					2	
合計	1	1	1	2 (1)	2	1

() は非常勤職員