【法人全体】

5つの視点	3年後の姿（目指す状態像） 令和５～７年度	法人全体　令和６年度事業計画
利用者様と共に	**一人ひとりの夢や願いを実現するために、連携のもとで様々なチャレンジがなされ、たくさんの成功事例ができている。**	(1)【継続】尊厳・権利擁護はじめ本人中心の福祉に関する学びを深める。
		(2)【継続】一人ひとりの想いや願いの適切なアセスメントを行う（着手、見直し）。
		(3)実現のための話し合いを関係者、チームで取り組む。
地域と共に	**地域の課題に対して協働して取り組み、地域からなくてはならないパートナーとして認識されている。**	(1)【継続】関係者（地域住民、学生、研究機関等）を増やし、継続的な話し合を通じた地域課題を共有する。
		(2)地域住民の目線で課題解決に向けた取り組みを行う。
		(3)【継続】災害時における法人の役割（福祉避難所設置、DWAT派遣等）を発揮できる体制を整備する。 （DWAT：被災者に対する福祉支援）
職員と共に	**働きがいと働きやすさの実現により、ここがよかった！と実感できている。**	(1)確保：ブランディング推進、DE＆I推進により、多様な人材が確保できる採用計画の構築及び運用する。 （DE&I：ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン、性別や年代、国籍や価値観など、人と人の間にあるさまざまな違いを受け入れ尊重しあい、多様性を社会や組織に組み入れて活かすこと）
		(2)【継続】育成：法人研修プログラム等を定着させ、学びやサービスクオリティ、改善意欲の向上を図る。
		(3)定着：職員満足度調査などを基にした職場環境、業務効率の改善を行う。 （ICT・介護ロボ等活用、経営ガバナンス強化など）
地球と共に	**CO2排出の削減が進み、循環型事業モデルに取り組んでいる。**	(1)法人内電球の全LED化を継続し、新たな施設整備は太陽光発電を導入。新たな車両はEVまたはHV車を導入。
		(2)法人におけるSDGｓの取り組みを発信する
		(3)農業をとおした循環型事業モデルの取り組みを継続する。
経営基盤の安定化	**さまざまな経営改善の取り組みにより、持続可能な収支差額が計上できている。**	(1)法人ブランディングを推進する（利用者様から選ばれる、人材採用・定着、地域広報）。
		(2)適正人員配置とサービス内容の充実により、全事業で稼働目標を達成する。
		(3)【継続】KPI設計による成果の見える化、PDCAで改善させる仕組化など管理職のマネジメント力強化の取り組み。 （KPI：重要業績評価指標、key performance indicatorsの略。組織の目標達成の度合いを定義する補助となる計量基準群）

【継続】：令和５年度事業計画の進捗により、令和６年度も継続する計画

【法人本部】

5つの視点	法人本部　令和６年度事業計画	実　行　計　画
利用者様と共に	(1)拠点運営の理解を深めるため、現場職員交流企画を実施する。	①各部門の専門研修情報を把握し、参画する。 ②拠点に赴いた打合せや研修受講による現場理解を促進する。
	(2)【継続】福祉環境の把握や支援の創発を目的に、部門を超えた組織横断交流施策の企画を行う。	①サービス実践報告会の運営企画（監督職・教育専門コース職員による進行等）について検討し、実行する。 ②生活困窮者への取組み等、現場における課題把握・解決に向けたサポートに向けた地域包括との連携を行う。 ③職員のモチベーション維持のためにチャレンジする風土を目指し、その仕組みづくりを検討する。
	(3)【継続】部門事例（支援、研修、その他取り組み）の社内広報を行う。	①法人インスタを活用した取り組みを発信する。 ②委員会活動の周知情報等も募り、地域関連は「愛道」、職員へはHP、「てとて」へ掲載し情報発信を行う。
地域と共に	(1)地域における福祉教育の実施と課題を把握する。	①福祉教育における他法人の取り組みを視察を通して確認する。 ②【継続】大学等と連携しながら、法人として地域における学びの場を検討する ③地域課題理解研修（法人職員が講師予定）企画による地域福祉の基礎理解を高める。
	(2)【継続】災害時における法人と本部の役割を定義し体制を構築する。	①災害対応における法人本部の役割（外部団体、官公庁との調整）体制を確立する。 ②法人本部として各拠点の備蓄品（数量、消費期限等）を把握する仕組みを構築する。 ③災害時に支援物資、備蓄品等を受けたり、保管するための臨時保管庫を検討し、運用方法を確立する。
	(3)【継続】ボランティア育成事業のあり方について、事務局として検討・提案を行う。	①各拠点のボランティアの活動状況等を確認、把握するための仕組みづくりを行う。 ②ボランティアの持続的なモチベーションが持てる育成活動のありかたを検討する。
職員と共に	(1)確保：ブランディングとDE＆I推進により、多様な人材が確保できる採用計画の運用を行う。	①法人接遇×採用×広報による新たな法人の魅力を広報する。 ②EPA介護士、青池学園留学生の継続的な受け入れ（確保）を行う。 ③ブランディングについて採用人数・定着率、満足度等に着目した効果の確認を行う。
	(2)定着：意欲と適性を活かせる業務経験へ導くため、システムリプレイスも視野に入れたタレントマネジメントの構築を行う。	①中長期視点でのタレントマネジメント（職員一人ひとりの能力を引き出すために、資格、技術、経験を活かし、人員配置も含めた人材管理）推進する。 ②人事管理における評価システムの運用を開始する。 ③総務労務手続きシステムを構築し、採用時等における各拠点の業務負担を軽減する。
	(3)定着：ロボティクスの試験導入による業務効率化を本部内で検証する。	①法人全体の業務軽減のため、先行的に単純業務のRPA（ロボテイック・プロセス・オートメーション　自動化技術）を検討する ②リスク管理の一環として、法人システムのセキュリティ対策を検討する。
地球と共に	(1)法人内電球の全LED化を継続し、新たな施設整備は太陽光発電を導入。新たな車両はEVまたはHV車を導入する。	①本部公用車にEV車を追加する。 ②CO2排出量の「見える化」を実施し、法人全体で把握する。
	(2)法人におけるSDGｓの取り組みを発信する。	①法人インスタを活用した取り組みを発信する（インスタの目的） ②「愛道」を活用した法人内のSDGｓに関する記事を掲載する。 ③一般の方が、福祉の課題点について意見交換しながら学ぶ課題解決型学習やフィールドワーク等を実施するために教育機関との連携を強化する。
経営基盤の安定化	(1)法人ブランディングの推進（利用者様から選ばれる、人材採用・定着、地域広報）に伴う戦略的な投資を行う。	①TV、SNSメディアを通じたブランドの継続的な発信を行う。 ②ホームページのリニューアルを行う。特に、法人への「問い合せ」ページへのアクセス方法はより簡潔なものにする。 ③ブランディングについて採用人数・定着率、満足度等に費用対効果を検証する。
	(2)【継続】10ヵ年収支計画と会計フローの検証を行い、適宜改善する。	①現在の資金収支計について、今後の計画を踏まえた見直しを行う。 ②業績把握を目的とした各拠点GMへの月次報告を確実に実施する。 ③給食事業課（仮）を、持続可能な事業として支援し、課としての準備を行う。
	(3)【継続】KPI設計による各課組織生産性向上の取り組みを継続的に行う。	①重点目標ごとのKPI設定と毎月の進捗を確認する。また、必要であればKPIの見直しを行う。 ②本部職員が、各拠点に出向き、現場視点にたった行動及び思考を向上させる。

【継続】：令和５年度事業計画の進捗により、令和６年度も継続する計画

【こども福祉部門】

5つの視点	3年後の姿（目指す状態像） 令和５～７年度	こども福祉部門令和６年度事業計画
利用者様と共に	**子どもたち”一人一人の育ち”を共有・連携しながら、ライフステージに応じた保育・教育・発達支援等に取り組めている。**	(1)子どもの主体性尊重や意思決定支援に取り組んだ実践について学習会及び報告会等で発表する。
		(２)【継続】合同のイベント（あすわのこども展開催）や各拠点の様々な取組みを通して連携を深め、交流を進める。
地域と共に	**施設機能を活用し、地域における子育て世代が抱える課題等のサポートができている。**	(1)地域ニーズに対しての拠点としてできる取り組みを実施する。
		(2)【継続】子育て支援セミナー等子育て世代や家族に向けた情報発信をする。
		(3)災害時福祉避難所はじめ災害時対応を地域と協議し、協力体制をBCPに盛り込む。
職員と共に	**職員自身の質向上のための取組みが積極的に行われ、世代間の役割や経験で補い合える職場環境ができている。**	(1)確保：法人本部と連携し、各拠点の取り組みや存在意義・強みを発信する。
		(2)育成：定期的な１on１の機会を設け、チャレンジを応援する風土（提案する、受け止める、試してみる）を醸成する。
		(3)定着：ファイルメーカーなど法人共通のソフトやその他のICT機器等を積極的に検討・導入・活用する。
地球と共に	**子どもたちが自ら資源や物を大切にする体験を基に、未来に向けたメッセージを発信できている。**	(1)CO2排出削減の方法を学びながら、LED化を継続し・EV・HVや太陽光発電など環境負荷軽減の設備を順次導入する。
		(2)【継続】子どもたちが自ら体験できる機会を作る（環境教育）。
		(3)【継続】子どもたちや事業所のSDGsへの取り組みを発信する。
経営基盤の安定化	**業務改善・労働生産性の向上をめざし、必要な環境が整備され、収支差額目標を達成できている。**	(1)【継続】利用者様や職員から選ばれる事業所となるよう、本部との連携強化でブランディングを推進する。
		(2)【継続】適正な人員配置・組織体制を構築する。
		(3)KPI設定により「成果の見える化」「PDCAによる改善」の仕組みを促進する。

【継続】：令和５年度事業計画の進捗により、令和６年度も継続する計画

【こども福祉部門】【啓明児童クラブ】

5つの視点	啓明児童クラブ　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	権利擁護推進 （１）子どもの権利についての学びを深める	① 放課後児童健全育成事業の一般原則と権利擁護について読み合わせや話し合いを継続し、個々を大切にした支援を進める。
	連携・交流 （２）合同のイベントや各拠点の様々な取組みを通して連携を深め、交流を進める	① 上文殊児童クラブとの交流（合同遠足等）や他事業所の取り組みを活かしたイベント（あすわの子ども展等）を行う中で、自己を発揮し個々の温かな人間性や連帯感を育む。
地域と共に	地域課題への取り組み （１）地域の課題について話し合う場に出向き、招くを通して地域ニーズを把握する	① 地域施設.住民（老人ホーム. 公民館等）との交流を行い、人と関わる楽しさや地域の良さに気付き,子供たちの愛着心を高める。
	地域への情報発信 （２）子育て支援セミナー等子育て世代や家族に向けた情報発信をする	① 地域に向け、児童クラブの実践についておたよりを発信し、理解に繋げる。
	(3) 地域の課題抽出および整理に取り組む。また学校教育課の指導の下、危機管理マニュアル及び児童クラブ安全計画を作成及び改善し、突発的な災害に備える。	① 公民館の催しと共に啓明児童クラブが地域交流（敬老会.地域訪問等）に参加する。職員も運営スタッフとして参画する。 ② 共助や公助を加味した危機管理マニュアルや安全計画を整備し、突発的な災害に備えるための訓練等につなげる。
職員と共に	自己成長を促進 （１）職員一人ひとりの思い（will/can/must)と法人育成方針を連動させ、職員自身がキャリアビジョンを描く。	① 児童クラブの職員が専門研修や福祉会の【必須研修】をwebラーニング形式で受講し、職員の資質向上につなげる。
	支え合える人・組織づくり （２）人間関係を良好に進めるための接遇やコミュニケーション技術を習得および向上させる	① 職員同士で接遇についての話し合いを継続し、利用者様やご家族の信頼につながるようにする。
地球と共に	（１）新たな車両はEVまたはHV車の導入を検討する。	① 自前の講座を活かし、職員と児童がSDGsについて学び、共にゴミの分別の実践を継続する→送迎車（ミニバン）をEVあるいはHVに切り替えるための「リース契約」を検討する。
	子どもたちの体験 （２）子どもたちが自ら体験できる機会を作る（環境教育）	① 廃材や様々な資源を再活用し、発想豊かな遊びに繋げ、物に感謝する.
	情報発信 （３）子どもたちや事業所のSDGsへの取り組みを発信する	① 児童が行ったSDGsの取り組みをおたよりやホームページで継続してお知らせする→児童が行ったSDG s の取り組みを「見える化」し発信につなげるＰＤＣＡを実践する.
経営基盤の安定化	信頼され、選ばれる事業所 （１）利用者様や職員から選ばれる事業所となるよう、本部との連携強化でブランディングを推進する	① 早朝.延長.土曜保育を、保護者のニーズに合わせ積極的に取り入れると共に、職員の勤務体制を整える。また地域の小学校・利用者様やご家族との情報交換を行い、タイムリーに要望に応えていく（ソフト導入）。
	適切なサービス提供体制 （２）適正な人員配置・組織体制を構築する	① 常時2名以上の職員数を確保し、適正な人員配置.組織体制づくりを行う。
	マネジメント力向上 （３）それぞれの拠点の経営課題に対して、法人本部と連携しながら優先順位の高いものから取り組む。	① 常に児童数の増減率を把握し、受託事業として適切な運用と月次決算による運営状況の把握を行う。

【こども福祉部門】【上文殊児童クラブ】

5つの視点	上文殊児童クラブ　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1) 放課後児童クラブ支援員が、放課後児童支援員認定資格研修のテキストを理解し実践する	①放課後児童支援員認定資格研修のテキストの読み合わせを継続する。
	(2)合同のイベント（あすわの子ども展）に作品を出展する上文殊児童クラブと足羽福祉会の他拠点との連携を深め、児童が楽しく過ごせる交流をおこなう	①合同イベント（あすわの子ども展）に児童の作品を展示する。 ②啓明児童クラブと交流し、職員、児童、地域の方との交流を深める
地域と共に	(1)地域クラブや、児童民生委員と交流する中で児童が、地域に親しみを持つようになる	①地域のクラブとの連携し、児童の体験を増やし、ふれあいを深める。 ②児童民生委員等地域の方にを見学して頂き児童クラブの
	(1)児童クラブの状況を、子育て世代や家族に向けホームページ等で発信する。	①児童クラブの便り等を通して、クラブの内容を理解して頂き、安心して仕事と子育てが両立できるようにする。
	(3)学校教育課の指導の下、危機管理マニュアル及び児童クラブ安全計画を作成及び改善し、突発的な災害に備える。	①Ｒ6年度の危機管理マニュアルを作成する ②Ｒ6年度児童クラブ安全計画を作成する
職員と共に	（1）職員全員（非同一含む】が法人の基本育成方針を理解し、児童クラブで生き生きと働く。	①足羽福祉会の必須研修を、児童クラブの全職員が受講する
	（2）職員との1on1を実践し、個々の思いを受け止め、職員のやる気を育む。	①職員スケジュールに1on1実施日時を設定するなど、積極的なコミュニケーションを図る工夫を行う。
	（3）職員が、ファイルメーカーの使い方を理解し、スムーズに人事評価（あすわーず）を実践できるようにする。	①ファイルメーカーを積極的に活用し人材育成につなげる。
地球と共に	（１）職員が、節電.節水に取り組む。	(1)電気.エアコン.扇風機等の消し忘れが無いよう声を掛け合う。
	（２）児童が、SDGsを理解し、実践する【継続】	①個々の発想を認めながら、縦割りで廃品遊びを楽しむ ②SDGｓの図書を見たり、講座を受講し理解を奨めながら、ゴミの分別を継続する
	（３）【継続】児童クラブのSDGsの取り組みを、児童クラブだよりに載せ発信する	①児童クラブだよりをホームページにのせ、保護者や地域に発信する。
経営基盤の安定化	（１）本部の意図を確認しながら、ブランデングを推進し、働き続けたい.預けたい職場となるようにする。	①地域のニーズをとらえ、利用者を柔軟に受け入れる。 ②延長早朝保育を実施する。
	（２）令和6年度の児童支援員資格を（1～2名）取得し、勤務体制改善につなげる。	①職員の勤務体制を、考慮し資格研修が受講できる体制を作る。
	（３）それぞれの拠点の経営課題に対して、法人本部と連携しながら優先順位の高いものから取り組む。	①受託事業の予算に基づき、放課後児童育成室と連携し適切に運用していく。

【継続】：令和５年度事業計画の進捗により、令和６年度も継続する計画

【こども福祉部門】【足羽東こども園】

5つの視点	足羽東こども園　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)子どもの主体性尊重に取り組んだ実践について学び合い、園内研修、学習会で事例検討や意見交換、発表を行う。	①園内リーダ―研修や幼児教育研究委員での学びを生かし、園内だけでなく他園との見合いっこ研修を実施したり園内での学習会を行う。 ②園内での取組みを園内研修や法人のサービス実践報告会で報告する。
	(2)こどもの声や思いに心を傾け、職員同士が気づき合い、一人ひとりに合った適切な教育保育を提供しこども達の成長や学びに繋げる。	①保育ドキュメンテーションに取組み、保育士の読み取りや気づく力の向上に繋げる。 ②特別な関わりの必要な子に対してはきめ細かな支援を継続する。 ③「人権擁護のためのセルフチェックリスト」の活用や接遇の実践から、遊びや生活の中で人権教育に配慮した取組みを行う。
	(3)合同のイベント(あすわのこども展開催)や各拠点の様々な取組みに参加し、各施設が行き来することで職員同士が連携し、こども達や職員の交流を深める。園の行事においても、担当者が中心となり、各クラスが協力するなどチームワークを発揮することで、成功に導くことができる。	①「あすわのこもてん2024」に向けた活動を行う。 ②こども部門施設との交流を通し連携を深める。 ③年間を通した様々な行事の中で、園児や保護者が達成感や満足感を味わう。
地域と共に	(1) 地域との繋がりを深め、地域課題やニーズを把握し、こども園としてとしてできる取組みを実施する。	①地域会議へ積極的に参加したり地域の主任児童員や保健師等を園に招き、地域の子育て課題を共有する。 ②在宅児家庭を対象にしたイベントを実施し、保育士、子育て専門員、専門講師と活動し、子育て中の親同士の交流や子育ての悩みの解決に繋がるような企画を行う。
	(2)少子化問題や育児力向上、親同士の交流など子育て世代に関心がある内容についての情報発信をする。	①法人こども福祉部門の話し合い、在宅児家庭に向け、「子育てセミナー」を実施する。 ②子育てQ＆A、園で実施する子育て支援活動の情報提供を行う。
	(3)災害時の対応について内容充実を図ると共に、地域の課題抽出と整理を行う。	①災害時のBCPについて、こども園の状況に応じた内容であるか、また、行政の要請に応じ受入れ体制を整えることができるよう再検討を行う。 ②災害用品等の見直しを行い、不足が予測されるものには補充を行うなど、備蓄品の充実を図る。
職員と共に	(1)【確保】法人本部と連携し、園の取組みや存在意義・強みを発信。	(1)利用者や地域だけでなく、保育職を目指す方への法人紹介、ツール等の作成に協力し、園の取組みを伝える。
	(2)【育成】定期的な1on1の機会を設け、チャレンジを応援する風土(提案する、受け止める、試してみる)を醸成。	(1)職員との1on1実施日時を設定し、積極的なコミュニケーションを図る工夫を行う。 (2)様々な業務の担当者は複数とし、その上司と共に、提案、実践がしやすい体制とする。
	(3)【定着】ファイルメーカーなど法人共通のソフトやコドモンの保育に関する機能(計画・記録)を積極的に活用する。	(1)ファイルメーカーの使い方を学び積極的に活用する。 (2)昨年導入したコドモンの保育に関する機能を活用し、保育ドキュメンテーションの実施。
地球と共に	(1)CO2排出削減の方法を学び、環境負荷軽減の設備や方法を検討する。	(1)毎月の電気水道の使用量を知り、職員の節電節水に対する意識向上を目指す。 (2)それぞれの部署でゴミを減らす工夫の継続。 (3)印刷物を減らしたり、トイレットペーパー等の正しい使い方を知らせ、ペーパーレス化に取り組む。
	(2)子どもたちが自ら体験できる機会を作る。（環境教育の取組み）	①廃材や身近な環境にある物を活用した遊びをこども達に提案する。 ②園の特色である自然・交流・縦割り活動、楽しい給食などを通して、自然や物の大切さを知ったり、様々な人との関わる機会を提供する。
	(3)子どもたちや事業所のSDGsへの取り組みを発信する。(保護者と共に考える取組み)	①園が子ども達と共に行っている取り組みを、保育ドキュメンテーションなどを通じ、保護者や地域に発信する。 ②こども園での取組みを通し、子ども達をとりまく人達への感謝の気持ちを伝える。 ③保護者会と共に、リサイクル活動に取り組む。
経営基盤の安定化	(1)利用者様や職員から選ばれる事業所となるよう、本部との連携強化でブランディングを推進する。	①一時預かりや途中入所児を積極的に受入れるなど、地域ニーズに応えることで、園児獲得に向けた取り組みを継続する。 ②園の保育サービスについて、利用者にわかりやすく興味の持てる内容となるよう、本部と連携した情報提供を行う。
	(2)適正な人員配置・組織体制を構築する。(園児数、業務内容に合わせた役割分担)	①事業運営の安定となるよう、毎月、実利用園児数に合わせた、適正な人員配置・組織体制を構築する。 ②加算対象職員数など確認し本部会計職員と共有する。
	(3)それぞれの拠点の経営課題に対して、法人本部と連携しながら優先順位の高いものから取り組む。	①予算管理や資金繰り、事務管理業務等について、拠点と本部担当職員との連絡会を定期的に実施する。

【こども福祉部門】【足羽学園】

5つの視点	足羽学園　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	（１）共有から個別への取り組み（自己選択・自己決定・自分のものを大事にする・自己主張）を実施する。	①個々の年代に合わせた性教育への取り組みを行う。
	(2)アセスメント方法の学びを基に個々の利用者様像（強み、弱み、得意、不得意等）を把握し、支援に繋げる取り組みを行う。	①評価キット等を用いたアセスメントを実施し、エビデンス基づく支援を実施する（小低利用者様中心に）。 ②「障害児入所施設運営指針」の学習・検証結果に基づき地域資源を活用した外出等を実施する。 ③子どもたちの個々の好みに合わせた生活用品購入や本人の思いに沿った誕生日外出を通じ、好きなことや楽しみを広げる支援を実施する。
	(3)「出向く・招く」のイベント等として子供たちの交流を実施する。	①「あすわのこどもてん2024」に向けた活動を行う(SDGsをテーマとした作品作り)。 ②第二回「元気だ！頑張ろう！レクリェーション大会」を企画し、子ども福祉部門、地域の特別支援学級を招待し交流を深める。 ③こども部門施設との行事の相乗りし交流を図り連携を深める　子どもとして地域の子ども達との部門にこだわる。
地域と共に	（１）地域における「障がい理解」の促進、交流の場を通じた地域ニーズの収集を実施する。	①近隣の小中学校を対象に福祉理解のための出前授業を開催する。 ②学園の取り組みや障がいのある子育てのニーズについて情報提供する（ミニミニ新聞：3回/年）。 ③緊急一時保護児童への迅速受け入れに対応する。 ④セーフティネット機能の役割を果たすべく、関係機関との連携のもと短期入所事業に取り組む。
	（２）地域に向けた子育て世代や家族への情報発信する。	①子ども福祉部門主催で令和4・５年度に実施した「子育て支援セミナー」の企画に関する検証を行うと共に、各拠点が把握する地域ニーズに踏まえた情報発信（セミナー、子ども部門機関紙等）への取り組を実施する。
	(3)地元自治会（前波・宿布地区）と協議し、災害時における協力体制の準備をすすめる。	①足羽更生園と連携し福祉避難所としての取り組みについて課題整理に取り組む。 ②被災児童の一時預かり機能や、非常用物資の提供などの取り組みについて検討を行う。
職員と共に	(1)1on1、チューター制度を活用したコミュニケーションの促進し、成長意欲ややりがいにつなげる。	①毎月１回、上司との1on1コミュニケーションを実施出来るように勤務の工夫等を行う。
	（２）職員がお互いに認めあい、フォローしあえる関係性の構築する。	①職員ミーティング（職員2か月に1回）を毎月開催し、顔を見てお互いの意見を話し合える場でのコミュニケーションを促進する。（否定しない・プラスのストロークを意識した話し合い）
	(3)ICTやロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる取り組みを実施する。	①ファイルメーカー機能（音声入力）の活用を検証し、業務時間内の記録時間の設定等を実施し、記録時間の短縮に取り組む。 ② NIコラボにおけるワークフローやスケジュール管理等の指導を強化し、全職員が活用でき、迅速な対応が図れるように取り組む。 ③ 夜間におけるリスクに対応すべく見守りシステム導入計画を進め、職員の業務軽減に取り組む（補助金検討）。
地球と共に	(1)CO2排出削減の方法を学びながらEV・HVやなど環境負荷軽減の設備を順次導入する。	①公用車の入替時におけるEV・HV車をリースで導入する。 ②「あたりまえの電気だけど大事に使おうね！」を合言葉に、皆で節電に取り組む。
	(2)子どもたちの特性に応じたSDG sに関する体験の実施する。	①プランターで野菜や花、みどりのカーテン（ゴーヤ、あさがお）等を栽培する。 ②ごみの分別に関する取り組みを継続し、子どもたちが携われる取り組みを実施する。
	(3)【継続】子どもたちや事業所のSDGsへの取り組みを発信する。	①SDG s の取り組み様子をブログ、ミニミニ新聞等活用し情報発信を行う。
経営基盤の安定化	(1) ニーズに答えるために新卒をターゲットにした人材確保への積極的な取り組みを実施する。	①積極的な実習生およびボランティアの受け入れを通じて、施設の必要性や職員としての働き甲斐を発信する。
	(２)適正な人員配置と勤務体制の適正化に取り組む。	①働き方改革プロジェクトにて現状課題の把握を行い、改善・検証（PDCA）を実施し、適正な勤務体制に取り組む。
	(３)「物を大事に使いましょう、超勤減らしましょう！」をテーマとしてみんなで経費削減に取り組む。	①「壊すのは仕方ないの考え方からの脱却」に取り組み修繕費の削減（前年度比20%の削減）、職員の充足および業務削減を図り超過勤務等の経費削減（超過勤：前年度比20%減）への取り組みを行う。

【継続】：令和５年度事業計画の進捗により、令和６年度も継続する計画

【こども福祉部門】【あすわ児童発達支援センター】

5つの視点	あすわ児童発達支援センター　令和6年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(１)子ども自身が権利の主体であることを理解し、成長とともに自らの思いを周囲に発信することができるように、子どもの権利についての学びを深める	①研修での学びを深めた理念や方針、考えたなどを実践に活かせるように、各部署で個別支援計画の支援内容に反映させ、職員会議等で部署ごとに発表し合い、検証を行う。 ②児童発達支援の土曜日クラスからタブレットを使用した支援プログラムを導入し、コミュニケーションツールとしての活用や決められたルールの中での使用など次のライフステージを意識した発達プログラムを導入する。
	(２)こども部門合同のイベントや部門間の各拠点の様々な取組みを通して連携を深め、交流を進める	①法人内のこども福祉部門同士で活動や行事等にお互いに参加し合い、交流の機会を設ける。
	(３)利用者様や保護者の思いを途切れなく繋いでいくため、関係機関とチームで連携して取り組む。	①ふくいっ子ファイルやその他の情報共有ツールを活用することで、共通言語とし、多機関と一体となって取り組み、保護者の子育てへの不安に寄り添う。
地域と共に	(１)各地区の自立支援協議会など地域の課題について話し合う場に出向き、招くを通して把握した地域ニーズに対し、解決に向けて取り組む。	①福井市自立支援協議会（こども部会）での課題を共有し、解決に向けた提案をこども福祉部門、障がい福祉部門に提言し、必要な事業等を企画する。 ②障がい福祉部門として永平寺町と計画している事業に対し、フレンズどれみとして地域ニーズや課題等を整理して提言する。
	(２)支援セミナー等子育て世代や家族に向けた情報発信を行い、子育て等に関わる不安や悩みが解消できるようにする。	①こども福祉部門で2月に実施する合同セミナーを通して、子育て世代を中心に、情報発信や課題の共有を行い、困ったときに頼れる法人であることの認識を高める。
	(３)被災時における地域や拠点・事業所の課題を抽出し事業継続が可能となるようBCPを作成するとともに、地域住民の方々の社会資源として活用できる視点も盛り込む。	①被災児童等のの受入れについて必要な物品や設備、体制等について整備する。
職員と共に	(１)児童発達支援センターとしての取り組みをまとめ、法人と連携して地域に発信する。（確保）	①【確保】法人や事業所の取り組みを魅力あるものとなるよう、各学校等の実習生を受け入れを実習指導者（担当者）と計画的に行う。
	(2)職員各々が定期的に実践の振り返りを踏まえ、上司と1on１を行い、成長と課題を共有する。（育成）	①【育成】2ヵ月に1度以上、上司と部下が1on１の際に、利用者様とのかかわり時の振り返りを行い、自身の実践の振り返りの機会とし、支援者としての自己成長につなげる。 ②【育成】1on１を定期的に実施し、部下が安心して上司や職場への提言やチャレンジ的実践ができる関係構築を行う。
	(３)ICTや介護ロボットなどのツールを活用して、職場環境、業務効率の改善を行う。(定着)	①【定着】ファイルメーカーやその他の法人共通のツールを積極的に活用し、残業時間の15%減少につなげる。
地球と共に	(１)CO2排出削減の方法を学びながら、照明のLED化やEV・HVなど環境負荷軽減の設備について導入を検討する。	①補助金などを活用しながら、拠点実情に応じたCO2排出削減について、情報収集を行い、必要な設備等の検討を月1回行う。
	(２)SDGsの理念に沿った各事業で実施している活動内容等に子どもたちが自ら体験できる機会を作る（環境教育）	①足羽東こども園と交流等を行い、廃材や廃棄野菜を活用した画材等を使用して、利用者様の絵画や創作活動などの表現活動を充実させる。
	(３)SDGsの理念に沿った各事業で実施している活動内容等を地域に向けて発信する。	①廃材や廃棄野菜を活用した画材等で作成した作品を芸術コンクールやSNSなど幅広く発信していく。
経営基盤の安定化	(１)利用者様や職員から選ばれる事業所となるよう、本部との連携強化でブランディングを推進する	①「困ったときに」「悩みがあって」など子育て期に繰り返し起こる相談事に利用者様・保護者等に寄り添いながら、変化するライフステージに伴走していく。
	(２)制度改正に左右されることのない安定的で未来志向につながる人員配置・組織体制を構築することにより定着率を向上させる。	産休育休、時短勤務を取得しやすい職場であり、かつ安定的運営が可能となる職員配置となるよう、代替職員等の配置を行う。
	(３)拠点内各事業の経営課題に対して、法人本部や障がい福祉部門等と必要に応じながら、連携し優先順位の高いものから取り組む。	①児童発達支援センターとしての役割明確と確立のため、福井市に新たに開設される児童発達支援センターと連携体制を整える。 ②放課後等デイサービスの３事業について、周辺地域のニーズを確認しながら、今後のあり方について検討する。 ③在宅生活を継続して行くために、ケアニーズの高い家庭を支えるために、拠点内に留まらず、法人内の事業などの活用を検討する。

【障がい者福祉部門】

5つの視点	3年後の姿（目指す状態像） 令和５～７年度	障がい者福祉部門　令和６年度事業計画
利用者様と共に	**個々のニーズに対する専門的な対応スキルの向上が図られ、障がいの有無に関わらずサービス提供できるよう部門を超えた連携体制が出来ており、個々の世代に応じた生活スタイルが確立されている。**	(1)eラーニング等の活用により、障がいに対する支援、権利擁護、意思決定支援の学びを深め、専門スキルの向上を継続する。
		(2)本人の願いや思いを確実に読み取った個別支援計画を作成できるよう、アセスメントシートの見直しを実施する。
		(3)チームケアによる良質な個別支援サービスの提供に向けた、支援体制（相談員、サビ管、関係者など）の基盤づくりを継続する。
地域と共に	**地元自治会との連携強化のもと、災害時における福祉避難所の運営や地域で抱える課題の解決に関して協働で取り組めている。**	(1)ユニバーサルスポーツなど地域活動に積極的に参加し、地域の課題に耳を傾ける機会を設け、定期的に法人と地域の情報を発信する。
		(2)地域との協議継続、地域はじめ関係各所の協力を得ながら、スケジュール含めたマスタプランを作成する。
		(3)災害時福祉避難所はじめ災害時対応を地域と協議し、協力体制をBCPに盛り込む。
職員と共に	**職員個々の意欲や適性をキャリアビジョンにつなげ、業務改善により生産性を向上させながら、働きがいと働きやすさがあふれる職場環境となっている。**	(1)【育成】個々のキャリアビジョンの達成に向け、1 on 1コミュニケーションの継続・あすわersを活用した研修等の取り組み・部門内事例発表会を通じて働きがいを醸成する。
		(2)【定着】サービスクオリティ、改善意欲の向上に対して、チャレンジする風土を育成する。
		(3)【定着】ICTやロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる業務改善を継続しPDCAを行う。
地球と共に	**CO2排出の削減に向けて、計画的な車両の入替を実施するとともに、有機廃棄物の堆肥化に向けた取り組みを農耕栽培に活用している。**	(1)CO2排出削減の方法を学びながら、LED化を継続し・EV・HVや太陽光発電など環境負荷軽減の設備を順次導入する。
		(2)有機廃棄物の堆肥化事業に向けた計画を実行する。
		(3)各拠点における、SDGsの取り組みを発信する。
経営基盤の安定化	**法人ブランディングと管理職のマネジメント力強化推進により経営基盤の安定が図れ、各事業における収支差額が計上されている。**	(1)途切れのないサービス連携、重度支援、事業所ごとの強み、利用者様の選択肢や可能性が広がる事業のPRを利用者や家族目線で発信する。
		(2)事業所ごとの経営課題にスピード感をもって取り組み、経営の安定化を図る。 →他拠点依存体質からの脱却の検討実施
		(3)マネジメント力向上の取り組みとして、収支やKPI設計による運営状況を見える化しながらPDCAサイクルを実行する。

【障がい者福祉部門】【足羽ワークセンター】

5つの視点	足羽ワークセンター　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)【継続】Eラーニングを有効活用しながら、就労支援や虐待防止・権利擁護等の学びを組織内で共有できるように取り組む。	①部門で検討するEラーニングの共通プログラムに加え、就労支援に必要なプログラムを追加し、定期的な受講を促進する。 ②ミーティングとの組み合わせで、共通理解のもとでの学び合いを促進する。
	(2)【継続】利用者様のアセスメント見直しをもとに、個別支援計画に本人の思いや願いが反映させ、わかりやすいものになるよう作成する。	①本人中心の視点でアセスメントシートの見直しを行う。 ②個別支援計画のモニタリングにおいて、（短期・長期目標とも）本人が理解でき納得できるように見直しを行う。
	(3)【継続】関係機関との連携を一層強化し、特に法人内の就労支援事業所との連携により途切れの無い一体的な就労支援体制をはかる。	①相談機関、教育機関など他機関との連携を強化し、障がいの種別や本人の障がい特性に関わらず、誰もがよりよく働くことにチャレンジできるよう取り組む。 ②パステル、足羽サポートセンターとの連携強化に取り組む（自立訓練からB型へ、B型から移行、就職へ、農福事業のサポート等）。 ③事例検討に2ケース取り組む。
	(4)利用者様が意欲や適性を生かして取り組むことができるよう作業メニューの選択肢を増やしながら、平均目標工賃月額が40,000円以上となるよう取り組む。	①作業工程の見直しや新たな作業開拓を行い、適切にマッチングすることで、サービス利用向上につなげる。パステルとの連携、IT技術の応用。 ②年2回の工賃見直しを行い、能力向上を工賃支給に反映する。
地域と共に	(1)【継続】草刈りや配食など、個別の地域ニーズに可能な限り応えていく。	①個人宅の草刈り作業や配食、安否確認といったニーズに応える。 ②配達ルートの工夫を行う。
	(2)【継続】地域の食材や人材を活用し、地域とのつながりを意識した飲食事業を継続発展させる。	①朝倉氏遺跡博物館では、地元の食材や人材を積極的活用する。県立図書館あすわの木、あすわの実（外販）では、様々なコラボレーションを通した新企画商品を販売する。 ②永平寺町における「ふくしのまちづくり」プラン作成に参加協力する。
	(3)災害時のワークセンターが果たす役割を明確にし、BCPに示し、職員間で共有する。	①地域配食の継続（安否確認も含め）、給食事業への対応を優先し、設備や食材維持のための電力確保方法について検討する。
職員と共に	(1)【継続】1on1を通して、一人ひとりの思いの共有から成長意欲、やりがいにつなげる。	①定期的な1on1ミーティングの頻度が増えるよう工夫する。
	(2)【継続】新たな取り組みや問題解決に職員一人ひとりが主体的に関われるよう、組織内コミュニケーションの円滑化に取り組む。	①ミーティングでは、利用者様や職員の長所を共有し、悩みやアイデアの共有をはかりながら、チーム力向上につとめる。
	(3)【継続】ITスキルを高めることによる業務改善、生産性向上への取り組みを継続して行う。	①職員が、就労支援事業においてKPIを意識して行動できるようにする。そのための勉強会を実施する。 ②調理職へのスキル支援と環境設定を行い、ツール活用ができるようにする。
地球と共に	(1)【継続】CO_2削減に向け、事務室のLED化および車両リース契約時のHV車購入を進める。	①事務室LED設置工事を実施する。街灯のLED化工事を実施する ②車両入替時、HV車のリースにて対応する。 ③CO_2排出量の算定シートを使用し、排出量を見える化する。
	(2)「有機廃棄物の堆肥化事業」に参画するとともに、飲食事業におけるプラ使用減に取り組む。	①足羽サポートセンターと連携し、廃棄食品を堆肥化するためのルールを明確化して実施する。 ②弁当におけるリユース容器活用、カフェでのマイボトル、紙包装推進の取り組みを見える化する。
	(3)上記の取り組みについて、SNSを活用して積極的に発信する。	
経営基盤の安定化	(1)「ここで働きたい!!」と利用者様に選ばれる事業所作りに取り組む。	①利用者様の働く経験ややりがい、楽しさ、事業所として多様な対応が可能なことをSNSで積極的に発信し、見学、実習を積極的に受入れる。 ②教育機関や保護者のニーズを受け止めながら、障がい福祉部門全体で多様な利用ニーズに応えられるよう、送迎体制の検討を継続して行う。
	(2)活動実績のデータをもとに、PDCAをしながら就労支援事業収入増をはかる。	①飲食事業においては、KPI設定し、毎月の売上データや顧客アンケートの分析を行いながら、目標達成への改善を継続的に行っていく。 ②作業メニューの選択肢を増やしながら利用者様の意欲や適正をより発揮できる環境設定のもと、作業効率および生産性を高める。
	(3)法人事業として給食事業における安定生産およびコストパフォーマンス（費用対効果）向上に、法人内栄養士、管理栄養士との連携のもと、取り組む。	①栄養管理部門の統合化をもとに、定期的なミーティングや他法人視察等をすすめながら給食事業における諸課題（適切な原価管理、品質向上、効率的な生産体制、献立の共有、業者発注一元化等）を整理し、優先度の高い課題の解決を着実に行う。 ②販売管理システムの全体導入等を検討実施し、発注から請求までの事務効率化を進める。

【継続】：令和５年度事業計画の進捗により、令和６年度も継続する計画

【障がい者福祉部門】【スマイル】

5つの視点	スマイル　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)利用者様の障がい特性に応じた支援、権利擁護、意思決定支援の学びを深めるため、eラーニング等の活用により、専門スキルの向上を継続する。	①構造化支援の標準化を目指し、障がい特性（強度行動障害など）に応じた支援手順のPDCAの実施、スーパーバイザーによる勉強会を実施する。
	(2)利用者様の満足度向上を目指し、個々のニーズに応じた活動を実施し、個々のアセスメント内容の充実を図る。	①利用者様のニーズに合った健康活動として、体育館における軽運動を計画、実施することで、体力づくりとストレス発散を行う。 ②利用者様の創作活動を計画、プレイルーム等を活用して個別活動やグループ活動で実施する。 （①②いずれも必要に応じて外部講師による支援を取り入れる）。 ③スサービスの質の向上を目指して、昼食時に温かい汁物の提供を取入れる。
	(3)「利用者様中心」の支援方針のもと、関係機関との連携を強化して適時、または定期的なカンファレンスを実施する。	①日中と居住および関係拠点のサビ管、相談員と連携したカンファレンスの方法を検討、定期的、臨時的に開催する。 ②特別支援学校卒後や長期在宅利用者様のスムーズな受入れのために、学校や関係機関などを交えたカンファレンスを開催する（障がい福祉部門での情報共有と受入れ態勢を整備する）。
地域と共に	(1)地域における積極的な交流活動や地域資源を活用した活動を通して、「障がい理解」と「障がい学習」に繋げる。	①和田、和田東地区等でのイベントや販売会への積極的参加や、社会資源を活用した活動の機会を通して、「障がい理解」と「障がい学習」に繋げる。 ②ユニバーサルスポーツを通して地域団体や法人内外と交流の機会を設け、「障がい理解」と「障がい学習」に繋げる。 ③福祉教育の一環として、中学校の職場体験の受入れや交流事業への参加を通して「障がい理解」「障がい学習」に繋げる。
	(2)福祉のまちづくり企画推進に向け地域との協議継続、関係買う所の協力を得ながら、スケジュール含めたマスタプランを作成する。	①福祉のまちづくり事業開始に向けてスケジュールを作成する。福学連携や農福連携など障がい者福祉部門として事業化に向け、提案する構想をマスタプランにまとめる。 ②地元住民が福祉に何を求めているかについて学識者、有識者、福祉関係者によるプロジェクトチームの結成から意見を聴く場を定期的に設け、行政機関と連携と協働で検討する。
	(3)災害時における防災体制について地域との連携を協議する。	①事業所BCPについて職員への周知を行い、地域との連携における課題の検討と内容の見直しを行う。
職員と共に	(1)【育成】職員のスキルアップを目的に、年間研修計画表を策定し、計画的な受講を実施する。	①専門・教育コースの職員を中心に年間研修計画表を策定し、計画的な受講を実施する。 ・eラーニング受講を含めた年間研修計画を策定し、受講の進捗確認、支援現場でのOJT、職員会議等での水平展開、法人内同サービス間での検討会を実施する。 ・職員勉強会を通して、特化したサービス提供ができる体制づくりに取り組む。 ・パート派遣職員勉強会を通して、支援者間で安定したサービス提供ができる体制づくりに取り組む。
	(1)【育成】1on1面談の継続を通して、職員が福祉の仕事にやりがいと誇りを持ち、個々のキャリア育成に繋げるようにする。	①あすわers評価者による定期的な1on1面談の実施により、職員個々のキャリアビジョンと足羽福祉会が求める人財像の形成に向けた取り組みの確認と成果の振り返りを実施する。 ②各職員の希望を取り入れた研修計画を策定、受講促進を行う。受講後は事業所内で情報共有の場を設け、事業所全体のスキルアップを目指す。
	(2)【定着】職員同士が互いの価値観の理解に努め、チャレンジが推奨されるワンチームとして統一した支援が出来る職場風土づくりを目指す。	①チーム支援における課題や思い、考えの共有、そして支援方法の提案（推奨）を目的に月1回程度の話し合いの場を設ける（提案の取り組みによるPDCAにより質向上とチームワークづくりに繋げる）。 ②マニュアルの、更新、新規作成、廃止を進め、全職員が安定したサービスを提供できる体制の整備をする。
地球と共に	(1)CO2削減に向けた取り組みについて、環境に配慮した車両の導入、および光熱費使用に関する職員の意識改革を実施する。	①HV車の導入により、利用者様のニーズに応じた新たなルートの確立と安全かつ効率的な送迎体制づくりを行う。 ②事業所建物ガラスへの遮光フィルムの施工、エアコン清掃の実施により、光熱費使用量の削減を目指す。
	(2)職員のSDGsに関する理解を深めるための取り組みを行う。	①太陽光発電に関する学びの場を設け、導入による費用対効果等の検討を実施する。
経営基盤の安定化	(1)スマイルのサービスに特化した目標を設定（ブランドイメージの構築）し、障がいの隔ての無い利用者様受入れを検討する。	①「意思決定支援」、「意思表出支援」の構築を図るため、『社会体験活動』、『季節を感じるイベント』、『選択食』、『研修旅行』などを計画する。継続した実施により利用者様の意思形成支援の構築と、選ばれる事業所づくりを目指す。 ②学童期から成人期における重度利用者様のニーズを早期に捉え、実習を通してご本人に合った支援体制を構築、新規受入れに繋げる。また法人内連携によりニーズに合わせた利用者様の事業所間移行を検討する。 ③関係機関や利用者様、保護者向けに開催の事業所説明会参加を通して今後の方向性を検討する。
	(2)事業の「見える化」による安定運営を目指し、提供するサービスの目標設定を行い達成する。	①稼働率93%を目標に、管理監督職で収支やKPT設計による事業運営の振り返りと改善のPDCAを定期的に行い、事業の「見える化」を行っていく。（収支の把握、人員の適正配置、サービス内容等について代表者会議等で成果や課題を確認する） ②あすわ児童発達支援センターの協力のもと、障がいのある方のご家族を対象にしたアンケートを基に、今後の「福祉」に求められるサービスの形を創造し、障がい福祉部門やスマイルの方向性を検討する。
	(3)将来の福祉の在り方を思い描き、適時適切な経営分析のもと求められる事業所運営を検討する。	①月次による収支状況の確認を行い、安定運営に向けたKPI計画の設計とPDCAサイクルの実施、および人員配置の適正化による安定したサービス提供の実現を目指す。 ②福祉のまちづくり事業開始に向けて、事業化に向けたシュミレーションのもと、具体的な試算を行う。

【障がい者福祉部門】【カラフル】

5つの視点	カラフル　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)利用者様の障がい特性に応じた支援、権利擁護、意思決定支援の学びを深めるため、eラーニング等の活用により、専門スキルの向上を継続する。	①eラーニング等の活用により、障がい特性（強度行動障害など）の学びによる支援のPDCAの実施や、スーパーバイザーによる勉強会を実施する。
	(1)共生型通所介護事業において質の高い個別機能訓練（リハビリテーション）を提供する。	①専門職（理学療法士など）を中心に、ADLの向上を目的としたリハビリテーション実施計画書、個別機能訓練計画書を策定し、PDCAを実施する。支援者間のスキル向上を目的に定期的に勉強会を実施する。 ②リハビリテーション実施計画書、個別機能訓練計画書の実施にあたって、高齢者福祉部門など関係機関と連携により、活動や訓練内容、提供方法など検討会を実施する。
	(2)利用者様の満足度向上を目指し、個々のニーズに応じた活動を実施し、個々のアセスメント内容の充実を図る。	①創作活動、軽運動、社会体験活動、季節を感じるイベント、選択食など提供する活動を通してアセスメントを取得していく。 ②利用者様の個性に着目した創作活動を提供して行き、個々の強みを引き出していく。制作した作品について各種展示会等に出品すると共に、事業所内に展示ケースを設け、来訪者等たくさんの方に観覧いただく。 ③サービスの質の向上を目指して、昼食時に温かい汁物の提供を取入れる。
	(3)「利用者様中心」の支援方針のもと、関係機関との連携を強化して適時、または定期的なカンファレンスを実施する。	①日中と居住および関係拠点のサビ管、相談員と連携したカンファレンスの方法を検討、定期的、臨時的に開催する。 ②特別支援学校卒後や長期在宅利用者様のスムーズな受入れのために、学校や関係機関（医療など）を交えたカンファレンスを開催する（障がい福祉部門での情報共有と受入れ態勢を整備する）。
地域と共に	(1)地域における積極的な交流活動や地域資源を活用した活動を通して、「障がい理解」と「障がい学習」に繋げる。	①東藤島地区や大東地区でのイベント参加や、ユニバーサルスポーツ（ボッチャ、卓球バレー）による交流会や地域と協働でミニ文化祭を企画、開催を通して「障がい理解」、「障がい学習」に繋げる。 ②法人内他拠点参加による、ユニバーサルスポーツ（ボッチャなど）による交流会を計画、実施していく。 ③福祉教育の一環として、中学校の職場体験の受入れや交流事業への参加を通して「障がい理解」「障がい学習」に繋げる。
	(2)福祉のまちづくり企画推進に向け地域との協議継続、関係買う所の協力を得ながら、スケジュール含めたマスタプランを作成する。	①福祉のまちづくり事業開始に向けてスケジュールを作成する。福学連携や農福連携など障がい者福祉部門として、事業化に向けた構想をマスタプランにまとめる。 ②地元住民が福祉に何を求めているかについて学識者、有識者、福祉関係者によるプロジェクトチームの結成から意見を聴く場を定期的に設け、行政機関と連携と協働で検討する。
	(3)災害時における防災体制について地域との連携の在り方を検討する。	①事業所BCPについて職員への周知を行い、地域との連携における課題の検討と内容の見直しを行う。
職員と共に	(1)【育成】職員のスキルアップを目的に、年間研修計画表を策定し、計画的な受講を実施する。	①専門・教育コースの職員を中心に年間研修計画表を策定し、計画的な受講を実施する。 ・eラーニング受講を含めた年間研修計画を策定し、受講の進捗確認、支援現場でのOJT、職員会議等での水平展開、法人内同サービス間での検討会を実施する。 ・職員勉強会を通して、特化したサービス提供ができる体制づくりに取り組む。 ・パート派遣職員勉強会を通して、支援者間で安定したサービス提供ができる体制づくりに取り組む。
	(1)【育成】1on1面談の継続を通して、職員が福祉の仕事にやりがいと誇りを持ち、個々のキャリア育成に繋げるようにする。	①あすわers評価者による定期的な1on1面談の実施により、職員個々のキャリアビジョンと足羽福祉会が求める人財像の形成に向けた取り組みの確認と成果の振り返りを実施する。 ②各職員の希望を取り入れた研修計画を策定、受講促進を行う。受講後は事業所内で情報共有の場を設け、事業所全体のスキルアップを目指す。
	(2)【定着】職員同士が互いの価値観の理解に努め、チャレンジが推奨されるワンチームとして統一した支援が出来る職場風土づくりを目指す。	①チーム支援における課題や思い、考えの共有、そして支援方法の提案（推奨）を目的に月1回程度の話し合いの場を設ける（提案の取り組みによるPDCAにより質向上とチームワークづくりに繋げる）。 ②マニュアルの、更新、新規作成、廃止を進め、全職員が安定したサービスを提供できる体制の整備をする。
地球と共に	(1)CO2削減に向けた取り組みについて、環境に配慮した車両の導入、および光熱費使用に関する職員の意識改革を実施する。	①書類のデータ管理の推進により、コピー機の使用枚数の前年度比較を実施する。 ②エアコン清掃の実施により、光熱費使用量の削減を目指す。
	(2)職員のSDGsに関する理解を深めるための取り組みを行う。	①太陽光発電に関する学びの場を設け、導入による費用対効果等の検討を実施する。（壁面設置等）
経営基盤の安定化	(1)カラフルのサービスに特化した目標を設定（ブランドイメージの構築）し、障がいの隔ての無い利用者様受入れを検討する。	①「意思決定支援」、「意思表出支援」の構築を図るため、『社会体験活動』、『季節を感じるイベント』、『選択食』、『研修旅行』などを計画する。継続した実施により利用者様の意思形成支援の構築と、選ばれる事業所づくりを目指す。 ②学童期から成人期における重度利用者様のニーズを早期に捉え、実習を通してご本人に合った支援体制を構築、新規受入れに繋げる。また法人内連携によりニーズに合わせた利用者様の事業所間移行を検討する。 ③関係機関や利用者様、保護者向けに開催の事業所説明会参加を通して今後の方向性を検討する。
	(2)事業の「見える化」による安定運営を目指し、提供するサービスの目標設定を行い達成する。	①稼働率86%を目標に、管理監督職で収支やKPT設計による事業運営の振り返りと改善のPDCAを定期的に行い、事業の「見える化」を行っていく。（収支の把握、人員の適正配置、サービス内容等について代表者会議等で成果や課題を確認する） ②サービス等の質の向上を目的に、第三者評価の受審結果を基に改善計画を立案し、実施していく。 ③あすわ児童発達支援センターの協力のもと、障がいのある方のご家族を対象にしたアンケートを基に、今後の「福祉」に求められるサービスの形を創造し、障がい福祉部門やカラフルの方向性を検討する。
	(3)将来の福祉の在り方を思い描き、適時適切な経営分析のもと求められる事業所運営を検討する。	①月次による収支状況の確認を行い、安定運営に向けたKPI計画の設計とPDCAサイクルの実施、および人員配置の適正化による安定したサービス提供の実現を目指す。 ②福祉のまちづくり事業開始に向けて、事業化に向けたシュミレーションのもと、具体的な試算を行う。

【障がい者福祉部門】【足羽サポートセンター】

5つの視点	足羽サポートセンター　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)Eラーニングを活用することにより、障がいに対する就労支援、権利擁護、意思決定支援等の知識や学びを深め、職員の専門スキルの向上を図る。	①Eラーニングの研修計画を策定し、職員が柔軟に視聴できる機会を作り、職員全体の知識理解を高める。 ②Eラーニング受講後の振り返りを職員会議で行うことにより、職員が学びや気づきを共有し、疑問点について検討して、専門スキルの向上を図る。
	(2)利用者様の真の願いや思いを十分読み取った個別支援計画ができるように、アセスメントシートの見直しを行う。	①日頃の利用者様の状況をしっかり踏まえ、利用者様中心の目線でアセスメントシートの見直しを行う。 ②モニタリングにおいて、利用者様の状況を確認したうえで、利用者様がわかりやすい言葉を使用して見直しを行う。
	(3)利用者様支援における関係機関との連携を強化し、特に法人内の就労支援事業所との連携によって一体的な就労支援体制の基盤づくりを行う。	①在宅、他事業所、相談支援事業所とのケア会議において、本人の思いや願いを基にした支援計画を共有し、居住と協働で統一した支援を提供する。 ②パステルや足羽ワークセンターとの連携を強化して、障がい種別や本人の障がいに関係なく、誰でも利用できる体制をつくる。
	（独自）農業事業の設備を整えることにより、年間を通して利用者様が農業作業が行なえる体制にする。	①農業に関わる利用者様の活動場所と作業内容を広げ、年間通して農業作業に取り組める内容にする。 ②路地栽培とビニールハウス栽培の年間計画（品目、販路等）を立て、利用者様が楽しく意欲をもって取り組めるようにする。
地域と共に	(1)地域において積極的な清掃奉仕活動や地域イベント参加、定期的な販売会等を行うことで地域との交流を増やして地域のニーズを知る。	①定期的に地域の清掃奉仕活動を行ったり、地域のレクレーション活動等への参加、地域におけるイベントや事業所の玄関で野菜の販売を行うことで地域との交流の機会を通し、地域の方への障害理解に繋げる。 ②地域が考える福祉や防災等に関する課題を共有し、事業所としてできることを検討し発信する。
	(3)災害時対応について地域と協議し、安心して過ごせるよう地域の避難計画作成に関わり、協力体制をBCPに盛り込む。	①災害に関する地域会議に参加し、地域の方への障害理解に努める。 ②足羽福祉会が福井DWATに参画していることを地域の方に情報提供し、災害時対応を積極的に行っていることを知っていただく。 ③地域が抱える災害時対応に関する課題を共有し、地域の避難計画作成に事業所も参加させていただく。 ④地域との協力体制をBCPに盛り込む。
職員と共に	(1)【育成】職員個々のキャリアビジョン達成に向けて、１on１コミュニケーションを通して職員の思いを受け止め、福祉の仕事にやりがいを持てるようサポートを行い、職員の意欲や自信につなげる。	①定期的に１on１コミュニケーションを行うことで職員の思いを受け、早期対応に務める。 ②職員のキャリアビジョンを明確にし、そのために必要な研修の受講、資格取得等に取り組めるようにする。
	（2）農業を通して職員がやりたいことにチャレンジできる組織作りを行う。	①教育機関、農業技術指導者等との関係性を深めたり、農業に取り組んでいる他事業所との連携を深め、新規取り組みができるよう業務改善していく。 ②こうしたらおいしい野菜を作れるのではないかという職員のアイデアを聞くための打ち合わせを毎月4回行い、そのアイデアを生かして新規取り組みにチャレンジする。
	（3）【定着】職員が利用者様への支援業務に集中して質の高いサービスを提供できるよう、ICTを活用した業務改善への取り組みを行い、PDCAを行う。	①ワークフロー活用をすすめてペーパレス化する。 ②業務の効率化と生産性の向上を目的としてICTを活用し、パソコン設備も整えて勤務時間内の業務終了を目指す。 ③職員会議で業務改善について職員からの意見を求め、その都度改善を行う。
地球と共に	(１)SDGsの取り組みとなる、野菜つくりと有機廃棄物の堆肥化を行っていることを、ブログなどで地域に向けて発信する。	①作業として野菜つくりと有機廃棄物の堆肥化を行い、職員、利用者様に対して、この活動はSDGs活動に繋がることを伝え、みんなで協力していきたい思いを共有する。 ②取り組み状況をホームページで定期的に発信することで、地域の方に事業所のSDGsに対する取り組みを理解していただく。
	(２)有機廃棄物の堆肥化に向けた検討と、設備工事の実施。	①法人内厨房施設事業所と連携のもと、有機廃棄物の堆肥化のための仕組みを決める。 ②有機廃棄物の堆肥化のために必要な設備を整え、事業を開始する。
経営基盤の安定化	(1)利用者様の農業への取り組み状況を中心に積極的にホームページで発信していくことで、利用したいと印象を持っていただけるようにする。	①野菜つくりと有機廃棄物の堆肥化への取り組み状況、社会参加活動状況などをホームページを活用して定期的に発信することで事業所の魅力を伝え、事業所利用につなげていく。 ②ホームページ作成（案）については、職員間で内容を確認し、利用者様やご家族様が事業所に対して興味を持ち、利用したいという気持ちになっていただくためのPDCAをまわし、内容を深めてからアップする。
	(2)農業（露地栽培、ビニールハウス）の収入目標に基づき就労支援事業の収入増を図り、利用者様の工賃目標を15,000円とする。	①利用者様の意思確認、見学、体験をしながら、農業に配置する利用者様を増やし、農業を楽しく活動できる場にしていく。 ②農業の年間計画に基づき、農業関係者からのアドバイスも受けながら、借用土地を活用し、栽培、販売までのルートを明確にし、収入目標達成をめざす。 ③定期的に利用者様の能力評価と時給の見直しを行い、工賃向上を目指す。 ④作業をいただいている企業に対する単価交渉を積極的に行い、収入増を図る。
	(3)農業計画により事業の運営方法を職員にわかりやすく伝え、共有してPDCAを回し、就労支援における収入増のための改善策に取り組む	①職員会議で就労支援会計における収入状況を共有し、事業運営の振り返りと収入増のための業務改善を、職員からの提案を取り入れ、PDCAしながら進める。 ②農業（露地栽培、ビニールハウス栽培）における収入計画に基づいて、管理者が中心となって販売先の拡大に取り組む。 ③土、日曜日、祝日における農業における業務に関しては、職員全員で勤務を調整して対応する。

【障がい者福祉部門】【パステル】

5つの視点	パステル　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	（1）eラーニング等の活用により、権利擁護、意思決定支援等の学びを深めながら、障害種別を問わず、継続的な専門スキルの向上を図る。	①障害グループ全体のeラーニングの定期受講と事業所内受講テーマの設定（3ヵ月毎）を行い、受講内容について支援会議で振り返り、GWを行う。 ②職員会議でGSVを実施を検討内容を支援に活かせるようにする。
	（2）利用者様のニーズや家族の思いを汲み取り、本人の希望を尊重(意思決定)した個別支援計画を作成し自己実現に繋げる。	①利用者様の希望を反映させた意思決定支援を行えるよう、本人参加の個別支援計画作成会議を実施する。 ②アセスメント見直し・モニタリングに基づく評価を行い、個別支援計画を作成する。 ③適時、利用者様との面談（聞き取り）を行い、思いを把握する。
	（3）途切れのない支援を継続できるよう、法人内事業所連携・関係機関（学校、職場、相談員、各専門機関等とのチームケアができる支援体制の継続・拡大を図る。	①日中の就労系事業所（パステル、足羽ワークセンター、足羽サポートセンター）との定例会議を実施し、スムーズな移行に繋げる。 ②学校・ハローワーク、職業センター、実習先企業等と良好な関係を築き、利用者様の就労機会を広げる。 ③関係機関・職場とも連携し、悩みや困りごとを解決しながら、安心した就労が続けられるよう定着支援を行う。
地域と共に	(1)地域の清掃奉仕活動や地区体育大会、公民館活動等の地域活動に利用者様ともに参加し、利用者様・事業所と地域の交流を深められるようにする。	①清掃奉仕活動や地区体育大会、公民館活動等の情報を発信し利用者様と共有する。 ②地区自治会に参加し交流を図りながら地域課題を汲み取る。
	(2)地域社会からの生きづらさがなくなるよう、地域課題を知り、法人サービス、パステルのサービスに繋がるようにする。	①法人、パステルができることを地域に発信する。
	(3)地域防災組織と災害時対応について協議し、地域との協力体制を築いていく。	①地区自治会・防災フェスタに参加し、災害時対応について協議する。 ②災害時対応等について、近隣事業所（ひまわり、さくら、フレンズみゆき、サポセン）と協議する。 ③備蓄品のリストの検討を行い、備蓄品を購入する。 ④地区高齢者世帯等の除雪作業を手伝う。 ⑤災害時には、福祉避難所の応援を行う。
職員と共に	(1)個々のスキルアップ・キャリアビジョンの実現に向け、法人研修・外部研修への参加がしやすい体制を強化する。	①1on1コミュニケーションを月1回実施する。 ②各職員のキャリアビジョンを確認し、育成計画を作成する。 ③研修情報を発信し、個々の希望・適性に応じた受講を推進する。 ④受講した研修での学びを事業所内でフィードバックする。（学びをアウトプットする）
	(2)安心、意欲、チャレンジ精神が持てる職場環境を構築する。	①業務改善・利用者様支援等でのチャレンジ精神を発揮できるようトライ＆エラーを支える風土を築いていく。 ②生産性を高める・職場満足度向上に繋ながる提案等、失敗・間違いを恐れず何でも話せる場としてのスタッフミーティングを実施する。提案事項は、代表者会議・職員会議で協議する。
	(3)ICT等のツールを活用し、事務作業の軽減やペーパレス化を図ることで、業務改善の成果を実感し、風通しの良い職場環境・ライフワークバランスなどの満足度を高められるようにする。	①障害種別等の特性に応じたICT等の支援ツールの導入を検討し、支援の負担を軽減する。 ②職員満足度調査を行いながら、各職員の残業・就業意欲等についてPDCAを行う。 ③スタッフミーティング・事業ミーティング等を活用し、建設的、主体的な意見提案を利用者様支援・業務改善・職場環境に反映させる。
地球と共に	(1)CO2排出削減の方法を学びながら、EV・HVや太陽光発電など環境負荷軽減の設備を順次導入する。	①リース車両の年式、走行距離を鑑みながら当面運用し、入れ替え時にEV・HV導入を導入する。 ②節電等に取り組み、前年度のCO2排出データーと比較し、取り組み成果を検証・共有する。
	(2)事業所全体でSDGsの理解を促進し、身近にできることを推進する。	①SDGsの取り組み内容の理解を深められるよう職員会議で勉強会を設定する。 ②全職員から、SDGsとしてしたいこと、できることの意見を募り、目標を設定→実施→経過をPDCAする。 ③SDGsの取り組み経過をHPで発信する。 ④サポセン農耕事業とパステル活動プログラムの連携を検討する。
	(3)有機廃棄物の堆肥化事業を行う拠点への協力を行う。（発信）	①農耕体験、事業所、家庭等でのSDGsの取り組み経過をHPで発信する。
経営基盤の安定化	(1)パステルの強みをPRし、新規利用者様の獲得に繋げるとともに、法人内サービスの連携を活かし、利用者様の選択肢や可能性を広げていく。	①自立→就労→定着とステップアップできる自事業所の強み、法人スケールメリットをPRし、利用者様の獲得に繋げる。 ②法人内サービスの連携を活かし、利用者様の選択肢や可能性を広げていく。 ③途切れのない支援ができるよう、就労事業所連携会議で情報共有、移行、フォローアップ体制を築いていく。
	(2)各サービス毎の収支やKPIの進捗を毎月検証し、運営状況を見える化する。	①サービスごとの年間稼働率シュミレーションを作成、目標・経過を数値化（見える化）し、現状と見通しが持てるようにすることで、早期にPDCAに取り組めるようにする。 ②日次・月次での稼働率管理を行い、通所状況を的確に把握し、加算該当等を適正に収益に結びつける。 ③サービスの質を維持・向上させられるように業務のスリム化を図り、経費を下げられるようにする。(適正化を図る)

【障がい者福祉部門】【足羽更生園】

5つの視点	足羽更生園　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)eラーニング等の活用により、障がいに対する支援、権利擁護、意思決定支援の学びを深め、職員間での共有するための取り組みを行う。	①年間研修スケジュールに基づく学習会の開催および、部門における統一した研修課題を設け、動画の視聴及びグループワークを実施しスキルの向上に取り組む。 ②虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会（毎月）を開催し、支援の振り返りや困難事例等に対する検討を行い、現場での支援に活かせる取り組みを実施する。
	(2)アセスメント方法の学びを基に個々の利用者様像（強み、弱み、得意、不得意等）を把握し、支援に繋げる取り組みを行う。	①評価キッド等を活用したアセスメントを実施し、個別支援計画に反映させる。 ②『決めるのは利用者様自身』を大切にし、様々な活動の提供や視覚情報等を用いた思いを引き出す支援に取り組む。
	(3)拠点間及び事業所間を超えたその人にあった暮らしを支える支援体制を構築する。	①その人思いを引き出す支援の一つとして、関係機関との連携を図り、各種体験（GH,生活介護）を行いながらその人に合った暮らしを考え、取り組む（支える）。　実践事例の取り組み（サービス実践例）
地域と共に	(1)地域の課題に耳を傾ける機会を設け、定期的に法人と地域の情報を発信する。	①地元の（いいとこ探し）を話題としたしゃべくりの場として地元住民の皆さんを招く行事「第2回皆さん（来てみーね）を開催」し、地域コミュニケーションを促進する。 ②自治会への広報紙として定着しているミニミニ新聞（3回/年）を継続発刊。従来の災害防災に関する内容に加え、法人と地域の情報を発信する。
	（2）福祉のまちづくり企画推進に向け地域との協議継続、関係機関の協力を得ながら、スケジュール含めたマスタプランを作成する。	①地元住民が福祉に何を求めているかについて学識者、有識者、福祉関係者によるプロジェクトチームの結成から意見を聴く場を定期的に設け、行政機関と連携と協働で検討する。 ②生活介護ニーズと受け入れ体制の構築を基に、福祉のまちづくり事業開始に向けてスケジュールのもと、構想をマスタプランにまとめる。
	(3)地元自治会（前波・宿布地区）と協議し、災害時における協力体制の準備をすすめる。	①地元自治会（前波・宿布）との定期な会議の場を設定し、「福祉避難所と自主避難所の在り方」に関する話し合いを通して、諸課題等の洗い出し及び解決に向けた取り組みを実施する。（年３回） ②会議等を受け、実情に合った体制を構築すると同時に、災害時におけるBCP（事業継続）においてもその内容を盛り込んで実効性のあるものとする。
職員と共に	(1)1on1、チューター制度を活用したコミュニケーションの促進し、成長意欲ややりがいにつなげる	①毎月１回上司との1on1コミュニケーションを実施出来るように勤務の工夫等を行う。 ②受け入れ実績のある足羽利生苑と連携を図り、チューター制度を活用し、外国人留学生が職場に慣れ将来の仕事がイメージしやすいように職員全員でサポートを行う。
	(２)上司と部下が馴れ合いの関係になるのではなく、上下関係をとらわれず自分の思いや意見をはっきり伝えられる職場環境づくりを行う。	①職員会議等において職員が個々に有する悩みやアイデアの共有をはかりながら、チーム力向上につとめる。□ ②管理、監督職が、率先した相手への感謝やプラスストロークを意識した声かけを実施する(PDCA)。 ③会議前にアイスブレークタイムを設ける等により職員の相互理解を促すことで、職場における心理的安全性を高め、コミュニケーションが活発な風土づくりに取り組む。
	(3)ICTやロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる取り組みを実施する。	①ファイルメーカー機能（音声入力）の活用し、記録時間の短縮に取り組む□ ②□NIコラボにおけるワークフローやスケジュール管理等の指導を強化し、全職員が活用でき、迅速な対応が図れるように取り組む。 ③ 夜間におけるリスクに対応すべく見守りシステム導入計画を進め、職員の業務軽減に取り組む（補助金検討）
地球と共に	(1)電球のLED化や・EV・HVなど環境負荷軽減の設備を導入する。	①補助金を活用し、ワンステップ、羽生の郷における照明のLED化に取り組む。 ②公用車の入替時におけるEV・HV車のリース導入する。 ③CO_2排出量の算定シートを使用し、排出量を見える化する。（職員全員へ周知）
	(2)「有機廃棄物の堆肥化」に参画すると共に、生産物の積極な購入への取り組みを行う。	①廃棄食品や腐葉土づくりの材料となる落ち葉の取集し、堆肥化へのルールに基づく取り組みを実施する。 ②令和５年度も引き続き、生産物の成果品を積極的に購入及び販売し、農業事業のサポートに取り組む。
	(3)各拠点における、SDGsの取り組みを発信する。	①利用者様や職員が取り組む状況をインスタやHP、ミニミニ新聞にて紹介をする。
経営基盤の安定化	(1)地域ニーズや重度者（強度行動障害者）支援体制の強化に向けて、人材確保、育成、定着に取り組む	①積極的な実習生およびボランティアの受け入れを通じて、施設の必要性や職員としての働き甲斐を発信する。 ②強度行動障害者支援事業（仮：県事業）を見据え、支援機能（人材育成、環境整備等）の充実に取り組む。□ ③セーフティネット機能の役割を認識し、関係機関との連携のもと短期入所事業、日中一時支援に取り組む。
	(2)職員の適正配置（補充）を行い、収支やKPI設計による運営状況を見える化取り組む	①職員組織体制に基づく職員の早期充足への取り組みを行う。 ②職員に対して運営状況の共有化を図る為の情報を発信する。□ ③短期入所および日中一時支援事業の稼働率アップへの取り組みを行う。
	(3)法人事業として給食事業における安定生産およびコストパフォーマンス（費用対効果）向上に、法人内栄養士、管理栄養士との連携のもと、取り組む。（給食事業準備室）	①栄養管理部門の統合化をもとに、定期的なミーティングや他法人視察等をすすめながら給食事業における諸課題（適切な原価管理、品質向上、効率的な生産体制、献立の共有、業者発注一元化等）を整理し、優先度の高い課題の解決を着実に行う。 ②販売管理システムの全体導入等を検討実施し、発注から請求までの事務効率化を進める。

【障がい者福祉部門】【あすわ相談支援事業所リアン】

5つの視点	あすわ相談支援事業所リアン　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)Eラーニング等の活用により、障がいに対する相談支援、権利擁護、意思決定支援、社会資源の活用等の学びを深め、利用者様の希望や困りごとを解決していけるよう適切な提案やサービス調整を相談支援に反映させる。	①Eラーニングの受講計画を作成し、毎月の受講を促すことにより、相談支援全体の知識と質の底上げをする。 ②毎月の受講内容に対して定例ミーティング等を通じて振り返りの機会を持つ。 ③毎週の定例ミーティングで事例検討や社会資源の活用検討、アセスメントをしっかりとって利用者状況を共有し、課題は何なのかを確認しながら計画作成に反映させる。
	(2)本人の願いや思いを確実に読み取ったサービス等利用計画等を作成できるよう、アセスメントシートの見直し実施。	①普段からの利用者様の状況を把握（インフォーマルアセスメント）する。（ケース記録、支援者や家族からの確認等） ②定期的モニタリング（1か月～6か月）において、本人の情緒面や生活面等を確認し記録に落としておく。 ③計画更新の際に、①②の視点や情報を取り入れ、ストレングスの部分を含めたアセスメントを作成・見直し。
	(3)利用者様・ご家族のニーズをインテーク、モニタリング、ケース会議等の際に聞き取り、ライフステージの変化に対応できるよう、相談員・サビ管・関係支援者と事前協議を進めていく。	①チームケアによる支援を重視し、拠点間（法人内外）の繋がりを密にしていく。 ②個々のライフステージに応じた生活スタイルを確立できる支援体制（相談員、サビ管、関係者など）の基盤づくりを継続的に行うことで、相談支援の視点から利用者様ニーズを発信していく。
地域と共に	(1)利用者様や利用者様が暮らす地域住民の目線で課題解決に取り組んでいけるよう、関係者の声を聞き、定期的に地域の課題を法人内外に発信する。	①障がいがあっても、地域の中で暮らし続けられる共生型社会を実現していくために、地域の理解促進や多職種連携（行政、各関係機関、民生委員等）を図りながら、地域協力関係を構築する。 ②地域課題を吸い上げ、自立支援協議会や相談支援事業者連絡会等を通して提言し、行政、各関係機関、相談支援事業所等が連携して地域課題の解決に繋がるよう努める。 ③障がいGM会議や連携会議で議題として個別課題・地域課題を共有・提案・発信していく。
	(2)福祉のまちづくり事業計画に参画し、永平寺町の地域課題や福祉ニーズ等を確認し、障がい福祉グループ全体に発信する。	①個別ケースを通じて永平寺町の地域課題や個別ニーズを確認していく。 ②地域の目線(住民目線)として日中活動/住まい/余暇等、項目に分けて課題を把握・調整・発信していく。③永平寺との会議にリアンからも参加し、情報を共有する。
	(3)各相談員のケースにおいて、平時での利用者様の暮らしの在り方を確認しながら、災害時や緊急時における避難方法、災害時の利用者・家族ニーズ、不安や心配等を把握し情報をまとめる。	①各相談員における災害時のケース把握(ニーズ、状況、家族背景の把握) ②所定の様式に把握ケースを記録 ③情報の整理をしたものをリアン全体で共有
職員と共に	(1)職員との1on1面談を実施して個々のキャリアビジョンの達成に向け、自己研鑽、研修参加等の学びの機会を広げられるようにする	①定期的な1on1コミュニケーションを実施して、個々のキャリアビジョンを明確にしながら達成に向けたマネジメントを実施する。 ②自己研鑽のための研修に参加できるよう研修情報を発信をしたり、業務としての研修派遣を行うことで、研修に参加しやすい体制をとる。
	(2)相談支援の質を向上させるため、個の資質向上を図り、チームで支えていくことで、地域として足りないサービス(資源)や法人として必要とされるサービス等を提案・提言できるようにチャレンジする。	①毎週のミーティングで担当利用者様の事例検討を交代で行い、社会資源、利用者状況等を共有し互いに意見交換を行い、利用者様にとってより良い支援方法の引き出しを増やす。 ②困難ケースでは職員が悩み事を抱え込まないように、事業所全体で取り組めるよう、1on1などを利用しながら職員全体が新たな提案や調整、資源開発等ができるようにする。
	(3)業務の無駄やムラをなくし、業務のスリム化や働きやすさが実感できるようにICTの持続活用とPDCAを確実に行う。	①訪問先までの最短距離を検索して効率よく移動したり、郵便物の送付を相手先によってメールに置き換えたり、会議内容によってウエブによる参加にすることで業務改善を図る。 ②ICT/モバイルツールを積極的に活用することにより、会議の報告書をその場で作成する。できるようにする方法を書いたほうが職員にわかりやい。このことによって、残業時間の削減を図ったり、計画数を増やすことができるように業務改善を図る。 ③上記が確実にPDCAがなされているか、定例Mで確認をしていく。（業務改善の意識付け）
地球と共に	(１)環境負荷軽減のため、ゴミの軽減・リサイクル、CO2削減等の取り組みを徹底していく。	①半径2㎞圏内の移動は自転車を使用し活用頻度を高めていく。 ②脱プラスチックを目指し、シュレッダー材の有効リサイクルを行う。 ③事業所内の窓に遮熱シートを貼り付け、エアコンの温度設定を季節により固定化する。 ④PC機器等の放熱対策を検討する。
経営基盤の安定化	(１)各相談員が報酬単価、加算、計画数等を意識して、経営課題を把握し対策を講じることで、他拠点依存を少しでも減らす。また、法人内事業所の収益向上に貢献することでリアンの価値を見える化する。	①R6年度報酬改定を職員全員で確認し、加算や職員体制での運営の在り方を検討していく。 ②リアンの年間相談計画件数目標の達成のため、PDCAを回し、各相談員の作成件数等を具体的に示す。 ③定例ミーティングや職員会議で達成状況を報告・共有する。
	(２)収支状況報告をもとにした経営課題に対し、KPI設計による「見える化」への取り組みを推進する。	①毎月、前月の収支報告書を作成。 ②業績・実績（加算取得、モニタリング数等）に係る課題を明らかにし、PDCAをしながら改善への取り組みを増進する。

【障がい者福祉部門】【あすわ第１】

5つの視点	あすわ第１　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)eラーニング等の活用により、障がいに対する支援、権利擁護、意思決定支援の学びを深め、専門スキルの向上を継続する。	①毎月支援会議を実施し、e-ラーニングを活用した研修をする。 ②支援者研修を実施し、権利擁護、意思決定支援についての学びを継続する。
	(2)利用者様の願いや思いを読み取った個別支援計画を策定し、支援の統一、チームでの取り組みを強化する。	①サビ管が中心となり担当と協力してアセスメントを精査し、随時更新を行う。 ②支援会議やカンファレンスで支援の統一を図り、PDCAをする体制を作る。
	(3)利用者様の安心・安全なくらしをささえるための体制づくり、環境整備を行うと共に、利用者様自身にも学びの場を提供する。（年4回の利用者様勉強会実施）	①ほほえみに防犯カメラを設置する。 ②利用者様勉強会を年4回実施する（防犯・防災・携帯）。
地域と共に	(1)地域の活動に積極的に参加し交流を深め、定期的に法人やグループホームの情報を発信する。	①地域行事へ参加し、地域資源を活用する。 ②公民館カルチャー教室へ参加する。 ③たんぽぽに掲示板を設置し、福祉会、グループホームの情報を発信する。
	(2)福祉のまちつくり構想に向けた取り組みに参画する。グループホームホームのある地域の福祉ニーズを聞き取り、どう応えるかを一緒に考えていく。	①永平寺地域のショートステイを意識的に受け入れる。 ②自立支援協議会、地域生活拠点事業の会議に参加し、地域の課題を知り応える取り組みを行う（緊急の短期入所受入れ等）。 ③地区自治会等の話し合いの場に参加する。
	(3)災害への備えを整え、地域の課題を知る。地域との協力体制をBCPに盛り込む。	①災害時の協力体制を見据え、地区の防災訓練に参加する。 ②BCPに基づきあすわ第1.2.3合同の防災訓練、招集訓練を３回実施する。地域との協力体制について検討する。
職員と共に	(1)【育成】【確保】一人ひとりが３年後の自分の目指す職員像が描け、やりがいや達成感を感じながら一緒に成長していける取り組み。	①毎月の1on1面談でお互いの思い（3年後の自分）を共有し、個別の育成計画を共に作成する。
	(2)【育成】【定着】サービスクオリティ、改善意欲の向上に対して、チャレンジする風土を育成する。	①職員一人一つ事業所を改善する取り組みを考え取り組む（バリューに組み込む）。 ②サービス実践報告会に1事例発表する。
	(3)【定着】ICTやロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる業務改善の継続とPDCA。	①記録システムや勤怠管理システム等が活用できるように、だれでもがわかるマニュアル化を行う。 ②ワークフローを活用し決裁のスピード化と、ペーパーレスに取り組む。
地球と共に	(1)CO2排出削減の方法を学びながら、LED化を継続し・EV・HVや太陽光発電など環境負荷軽減の設備を順次導入する。	①さつき、はばたき、ほほえみのLED化に取り組む。
	(2)各拠点における、SDGsの取り組みを発信する。	①たんぽぽコンポスト継続、畑での野菜作り継続し、SNSで発信する。
	(3)SDGSについて利用者様と共に学び、暮らしの場面でできることに取り組む。【独自】	①職員、利用者様に対してSDGSの勉強会を実施する。 ②各GHで組めることを宣言し、利用者様と共に実施する。（節電、ごみの分別等）
経営基盤の安定化	(1)途切れのないサービス連携、重度支援、事業所ごとの強み、利用者様の選択肢や可能性が広がる事業のPRを利用者や家族目線で発信。	①連携会議での情報交換を密にしスピード感を持って対応する。 ②特別支援学校対象の事業所説明会に参加する。 ③介護分野との連携を行い、高齢者の利用者様にとって安心して生活できるサービスの利用や移行を検討する。
	(2)経営課題にスピード感をもって取り組み、経営の安定化を図る。	①積極的な短期入所の受け入れを行うために、相談支援や関係機関と情報を共有し短期入所の稼働を増やす。 ②入所判定会議を速やかに行い、定員の空きをなくす取り組みをする。 ③R６年の報酬改定に伴い、適正請求業務を行うために、事業所の加算申等の勉強会を監督職や事務員と共に開催する。
	(3)マネジメント力向上の取り組みとして、収支やKPI設計による運営状況を見える化しながらPDCAサイクルを実行する。	①毎月運営会議を行い、３事業所の課題や体制について検討し、改善できることから取り組む。

【障がい者福祉部門】【あすわ第２】

5つの視点	あすわ第２　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	（1）E－ラーニング等の活用により、権利擁護、意思決定支援の学びを深め、専門スキルの向上を継続する。	①支援者会議でE-ラーニングを活用したミニ研修を実施し、気づきを共有し学びを深める。 ②支援者研修で権利擁護・意思決定支援のテーマを実施。
	（2）利用者様が安心安全な生活を支える体制つくり、環境整備を行い、利用者様にも学ぶ機会を提供する。（年４回）	①利用者様の生活環境を清潔に保つ。 ②誉め言葉のシャワーを自治会で取り組み、グッドネスを記録し共有する。 ③利用者様向けの勉強会（権利擁護、スマホ、防災、感染予防等）を実施、利用者様が学び・知る機会を設ける。（年4回）
	(3)利用者様の願いや思いを読み取った個別支援計画を作成し、支援の統一やチームでの取り組みを強化する。	①アセスメントを精査し、随時更新を行う。 ②毎月支援会議を開催し、個別支援についての課題を検討し、支援の統一を図る。 ③サビ管が中心となり相談員、関係スタッフと調整し、全員のカンファレンスを年に1回以上実施する。
地域と共に	(1)地域活動に積極的に参加し、地域の方々との交流を深め、定期的に法人やGHの情報を発信する。	①地域活動の参加（清掃奉仕、散歩でのごみ拾いなど）を積極的に行い顔見知りになる。 ②社会資源の活用（買い物、散髪等）を毎月実施する。 ③あすわ第２に掲示板を設置し、福祉会や事業所などの情報を発信する。
	(2)福祉のまちつくり構想に向けた取り組みに参画する。	①地域生活拠点の趣旨を理解し、地域生活支援会議に参加し緊急の短期入所の要望に応える。 ②社協や自立支援協議会などを通して、地域のニーズや課題を収集する。 ③永平寺エリアからも短期入所の受入を積極的に行う。
	(3)災害の備えを整え、地域の課題を知り、協力体制をBCPに盛り込む。	①災害時の協力体制を見据え、地区の防災訓練に参加する。 ②足羽福祉会の福祉避難所との協力体制を検討する。 ③9月1日にあすわ第1.2.3合同の防災訓練を実施する。
職員と共に	(1)【育成】1on1やワールドカフェでわくわくする事を共有し、わくわく感を仕事の中で作りだす。	①毎月の1on1面談でお互いの思いを共有し、職員会議や支援者研修でワールドカフェの中でわくわくしたことを語り合う機会を設ける。 ②SV研修を受けながら、支援困難利用者様支援の改善に取り組む。
	(2)【育成】改善意欲の向上に対して、チャレンジする風土を育成する。	①バリュー評価に自分の担当する範囲内で改善するとよい提案を入れてもらう。 ②研修を受けた職員は職員会議で伝達研修を実施する。
	(3)【定着】ICTやロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる業務改善の継続とPDCAを行う。	①記録システムや勤怠管理システム等が活用できるように、だれでもがわかるマニュアル化を行う。 ②ワークフローを活用し決裁のスピード化と、ペーパーレスに取り組む。 ③補助金を活用した、夜間見守りシステム（きらり）を導入の準備を行う。
地球と共に	(1)CO2排出削減の方法を学びながら、LED、EV・HVや太陽光発電など環境負荷軽減の設備を検討し、導入する。	①照明のLED化を実施する。 ②リース満了の車両は電気自動車〈軽〉またはHV車にする。公用車（HV車）を１台増やし、業務改善のためとうごうに公用車を配置する。
	(2)SDGSについて利用者様と共に学び、暮らしの場面でできることに取り組む。	①職員、利用者様に対してSDGSの勉強会を実施する。 ②各GHで取り組む事を宣言し、利用者様と共に実施する。（節電、ごみの分別）
	(3)GHにおいてのSDGsの取り組みを発信する。	①太陽後発電の発電レポート（CO2削減）を毎月ブログで発信する。（こもれびクリーンエネルギーの割合）
経営基盤の安定化	(1)掲示板を通して、足羽福祉会や事業所の良さをPRし、利用促進につなげる。	①毎月1か所の共同生活住居がブログの更新を行い、GH紹介や地域生活を発信する。 ②あすわ第２の掲示板を活用したGHの紹介や各GHで実践している活動やイベントの様子を毎月発信し、事業所の良さを発信する。 ③特別支援学校対象の事業所説明会に参加する。
	(2)パート職員の職員確保を行い、人員配置体制加算（Ⅱ）の加配を目指す。	①毎月運営会議を行い、３事業所の課題や体制について検討する。 ②介護分野との連携を行い、高齢者の利用者様にとって安心して生活できるサービスの利用や移行を検討する。 ③リファラル採用について周知し、正職員やパート職員の採用をすすめる。
	(3)収支やKPI設計による運営状況を見える化しながら、代表者会議で現状確認し、各GHでPDCAサイクルを実行する。	①積極的な短期入所の受け入れを行うために、相談支援や関係機関と情報を共有し短期入所の稼働を増やす。 ②入所判定会議を速やかに行い、定員の空きをなくす取り組みをする。 ③R６年の報酬改定に伴い、適正請求業務を行うために、事業所の加算申等の勉強会を監督職や事務員と行う。 ④代表者会議で毎月の収支やKPIを確認して各GHで必要なことを確認する。

【障がい者福祉部門】【あすわ第３】

5つの視点	あすわ第３　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)Eラーニング等の活用により、権利擁護、意思決定支援の学びを深め、専門スキルの向上を継続する。	①毎月1回支援者会議でE-ラーニングを活用したミニ研修を実施し、気づきを共有し学びを深める。 ②支援者研修で権利擁護・意思決定支援のテーマを実施する。
	(2)利用者様の安心、安全な暮らしを支える為の体制づくり、環境整備を行うとともに利用者様にも学びの場を提供する。（年4回開催）	①利用者様の生活環境を清潔に保つ。 ②9月1日にあすわ第1.2.3合同の防災訓練を実施する。 ③非常食や災害時の備品、個人の持ち出し袋を整え、災害に備える。
	(3)利用者様の願いや思いを読み取った個別支援計画を策定し、支援の統一、チームでの取り組みを強化する。	①アセスメントを精査し、随時更新を行う。 ②毎月支援会議を開催し、個別支援についての課題を検討し、支援の統一を図る。 ③サービス管理責任者が中心となり相談員、関係スタッフと調整し、全員のカンファレンスを年に1回以上実施する。
地域と共に	(1)地域活動に積極的に参加し、地域の方々との交流を深め、定期的に法人やグループホームの情報を発信する。	①地域資源を活用した小グループや個別の外出を積極的に実践する。
	(2)福祉のまちづくりへの取り組みに参画し、地域のニーズを探る。	①社協や自立支援協議会等から、地域のニーズや課題を収集する。 ②地域生活支援拠点事業の会議に参画し、緊急時対応受け入れを積極的に行う。 ③短期入所の受入を積極的に行う。
	(3)災害への備えを整え、災害時に地域の課題を知り、協力体制をBCPに盛り込む。	①地区の防災訓練に参加し、地域の災害対策についての情報を得る。 ②地域の福祉避難所を把握する。 ③BCPの見直しを行う。
職員と共に	(1)【育成】一人ひとりが3年後の自分の目指す職員像が描け、ワクワク感や達成感を感じながら共に成長する。	①誉め言葉のシャワーを支援会議で毎回実施し、グッドネスを共有する。 ②毎月の1on1面談でお互いの思いを共有し、個別の育成計画を共に作成する。
	（２）【定着】サービスクオリティ、改善意欲の向上に対して、チャレンジする風土を育成する。	①研修を受けた職員は職員会議で伝達研修を実施する。 ②余暇支援や暮らしの質向上に向けて、支援員が中心となって年間計画の企画、実行に受けて取り組む。 ③サービス実践報告会に1事例を発表する。
	（３）【定着】ICTやロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる業務改善をする。	①記録システムや勤怠管理システム等が活用できるように、誰でもがわかるマニュアル化を行う。 ②ワークフローを活用し決裁のスピード化と、ペーパーレスに取り組む。
地球と共に	(1)CO2排出削減の方法を学びながら、LED化を継続し・EV・HVや太陽光発電など環境負荷軽減の設備導入を検討する。	①なごみ、さくらのLED化（R5より継続）を実施する。 ②電力プランの見直し（再エネ由来の電力への切り替え）やハイブリッド車へのシフトを検討する。
	(3)SDGsについて利用者様と共に学び、暮らしの場面で出来ることに取り組む。【独自】	①利用者様と共にごみや治水等の施設見学や勉強会を実施し、環境問題について学びを深める（分別、ごみを出さない取り組み等） ②雨水タンクをなごみに設置する（野菜の水やり等に活用）
	(2)野菜やグリーンカーテ作りなどに積極的に取り組み、その活動を発信する。	①各GHのSDGsをブログで発信する。（各ホーム年2回） ②掲示板を活用し、各ホームの取り組みを発信する。 ③事業所のパンフレットにSDG s が関連する取り組みにマークを表示する。
経営基盤の安定化	(1)法人ブランディングを理解し協働しながら事業所の良さをPRし、利用促進につなげる。	①掲示板を活用したGHの紹介や各GHで実践している活動やイベントの様子を毎月発信し、事業所の良さを発信する。 ②特別支援学校対象の事業所説明会に参加する。
	(2) 持続可能な事業所の運営と途切れないマンパワーを確保する。	①R６年の報酬改定に伴い、適正請求業務を行うために、事業所の加算申等の勉強会を監督職や事務員と共に開催する。 ②介護分野との連携を行い、高齢者の利用者様にとって安心して生活できるサービスの利用や移行を検討する。
	(3)収支やKPI設計による運営状況を見える化しながらPDCAサイクルを実行する。	①毎月運営会議を行い、３事業所の課題や体制について検討する。 ②毎月、代表者会議で事業運営の進捗状況、月次を共有する ③短期入所事業の稼働を増やす。

【高齢者福祉部門】

5つの視点	3年後の姿（目指す状態像） 令和5～７年度	高齢者福祉部門　令和６年度事業計画
利用者様と共に	**一人ひとりの夢や願いを尊重し、安心して暮らせるために、関係者を巻き込みながら実践し、成功事例がモデル化されている。**	(１)高齢者虐待防止の取組みのPDCA体制構築を継続する。 (２)パーソン・センタード・ケア実現の為、「その人」を知る適切なアセスメントとケアプランマネジメント手順の統一を継続する。 (３)地域資源を巻き込んだ更なる担当者会議の充実と事例検討会の実施する。
地域と共に	**地域が抱える多様な課題を地域目線で収集し、解決への道筋を、関係機関・住民と協働して模索しながら「誰一人取り残さない」繋ぐ支援が出来ている。**	(１)地域の仲間を広げる活動を通じて地域課題を解決に向けた情報発信と解決に向けた「繋ぐ」「仕掛ける」支援の継続する。 (２)災害時における法人の役割(福祉避難所設置、DWAT派遣等)を発揮できる体制整備を継続する。
職員と共に	**職員一人ひとりが安心して働ける労働環境が整備され、法人施策が意欲向上・主体性形成につながっている。**	(１)確保：法人本部と連携のもと、インターンシップ及び実習を魅力あるプログラムへと進化し、多様な人材が足羽福祉会へ就職したいと思える機会を構築し運用する。(EPA、留学生、ちょこっと就労等含む)。 (２)育成：法人研修プログラムの推進（あすわers推進と共に）と共に、高齢者福祉部門で求められる専門性向上が出来る研修体制を構築する（eラーニング・認知症研修・感染症対応。 (３)定着：職員満足度調査のPDCAを行い、安心して働き続けられる職場環境構築（ハラスメント対策・拠点間交流事業）→風通しのよくなる取り組みを形にする。 ※ICT導入に関してはインフラ整備と介護記録ソフトの導入定着。（計画3ヵ年目）
地球と共に	**職員一人ひとりが地球温暖化に関心を持ち、部門内でできるCO2削減方法を考え、結果、循環型事業モデルに取り組んでいる。**	(１)各拠点内電球の全LED化を継続し、新たな施設整備は太陽光発電を導入。新たな車両はEVまたはHV車の導入を検討する。 (２)拠点・事業所における活動からSDGsの理解を深め、「見えるか」し、PDCAを回す。
経営基盤の安定化	**さまざまな経営改善の取組みにより、部門内事業モデルが確立できている。**	(１)法人ブランディングを活用した事業所特色を公開し、情報発信する。 (２)各事業毎の人員配置と目標収益を明確にする（予算管理を含む）。 (３)KPI設計による成果の見える化、PDCAで改善させる仕組化など管理職のマネジメント力強化の取り組みを継続する。

【高齢者福祉部門】【愛　全　園】

5つの視点	愛全園　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	（１）支援困難者へのサービス提供を検討し、実施する。（利用者様が満足するサービスを提供体制を作る。）	①ユニット内でケース検討を行う。（サービス提供困難事例等への取組み） ②虐待防止への取組みを実践する。（チェックリスト、改善計画作成～実践） ③ミニ研修を実施する。（職員会議）
	（２）利用者様個人の思いや願いの適切なアセスメントとマネジメントを実施し、ACP理念を浸透させる。	①アセスメントに関する研修を企画実施する。（利用者様一人一人のケアプランを理解） ・アセスメントから～サービス提供～モニタリング（満足）までのプロセスを理解して、提供したサービスの効果、利用者様が感じる満足に対しての再アセスメント、見直しを全職員で関わる取組を実践する。（アセスメントスキルの向上） ②サービス担当者会議の準備から実施へ繋げる。 ③ケアプランに沿った記録の勉強会企画実施する。（業務改善）
	（３）サービス実践報告、サービスの質向上、利用者様の満足へつながる取組みを実践する。	①普段の取組みを実践報告へ繋げる。 ・取り組み事例（成功、困難、他）の検討を行う。（各ユニット、部署1事例） ・取り組み状況の振返り（モニタリング）を行う。 ②外部スーパーバイザーを招いて高齢者部門事例検討会で検討する。
地域と共に	（１）地域密着型事業の運営推進会議を活用し、地域関係者への愛全園全体事業の情報発信及び地域目線からの意見集約を図る。	・グループホーム運営推進会議を通して、地域の課題を聞き取り、把握共有する。
	（２）地域住民の目線で課題解決に向けた取り組みを実践する。	・ボランティア受け入れ準備を実施する。（勉強会実施） ・ボランティア募集の取組みを実施する。（募集～受付～実施）
	（３）地域住民と共に災害時の福祉避難所対応訓練を実施します。	①自然災害BCPを作成します。 ②地域の防災関係機関と愛全園の取組みを共有する。 ③合同訓練の企画、準備、実施します。
職員と共に	（１）専門職員および多様な人材確保への取組みを実施し、職場の実力、魅力を高める。	①インターンシップ、実習他受け入れ体制を整備する。 ・専門学校・福井農林高校・インターンシップ実習受け入を実施する。（ちょこっと就労受け入れ） ②外国人留学生、EPA就労受入れ、育成、定着への取り組みを実施する。 ③障がい者就労受入れ、育成、定着への取り組みを実施する。
	(2)介護福祉施設職員としての基礎知識、技術を習得する。	①認知症基礎研修全職員受講、認知用実践者研修・認知症リーダー研修・認知症指導者研修を受講する。 ②法人研修の受講計画を作成し受講する。（情報の活用、安全管理） ③Ｅラーニングでの受講計画作成と受講、効果確認を実施する。 ・ハラスメント教育の計画と受講、効果確認を実施する。
	(3)風通しの良い（達成感、喜び、意欲、連帯感）職場を作る。	①業務形態、働き方（業務内容、労働時間）の見直し改革を実施する。 ②介護ソフト活用の強化を実施する。（勉強会、日々の活用） ③役職者の任務、責任の認識と共有を実施する。 ・カスタマーハラスメントに関する協議、取組みを実施する。
地球と共に	（１）ＳＤＧ’ｓへの取組みを理解・共有する。	・ＳＤＧ’ｓへの理解を深める、勉強会の企画実施する。 ・毎月の電気、燃料の使用量を数値化、共有して、取組の成果を振り返る。
	（２）使用車両のEV、PHVまたはHV車への切替検討し推進する。	・公用車の次回車検時に車種の変更を検討する（居宅介護支援センター）。
	（３）実施可能なSDG’ｓ活動を検討し、実施する。	・残飯の把握。課題解消への取り組みを検討、実践する。 ・循環型事業モデルに協力する。
経営基盤の安定化	（１）愛全園事業所紹介、人材確保につながる情報を発信する。	①事業所の情報を発信する。 ②職員補充に関する情報を発信する。 ③地域の関係機関、団体（公民館、社協、他）と交流する機会を持ち関係を作る。
	（２）各事業毎の人員配置と目標収益を見える化する。（予算管理を含む）	・標準サービス提供につなげる人員の確保（補充）を行う。 ・収入と支出の状況を共有（見える化）し、経営目標を達成する。
	（３）リスク管理・経営マネジメント研修へ計画、参加する。（研修受講後のPDCAを回す）	・財務研修、経営管理研修の計画的に受講する。

【高齢者福祉部門】【足羽利生苑】

5つの視点	足羽利生苑　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	（１）高齢者虐待防止法、高齢者虐待防止対応指針の理解及び未然防止への知識や学びを深める。	①Eラーニングにて柔軟に研修出来る機会の創出。虐待関連の動画を視聴し、全体の知識・意識を底上げする。 ②年1回実施の職員アンケート結果から課題抽出し、「改善計画表」のPDCAを回す。 その成果を全体共有する。 ③委員会にて不適切ケアの早期発見と介護ストレスを共有、その対応と結果について朝礼や職員会議で周知する。
	（２）利用者様をより良く知るためのアセスメントの質を高める職種間連携体制を整備し、チーム全体で取り組む自立支援介護サービスに繋げる。	①全職種によるアセスメントシート、24時間シートの作成と利用者様ごとの目標に対する支援経過記録実施する。 ②利用者様ごとの認知症の症状をアセスメントし、できることの維持改善計画をケアプランに盛り込む。 ③ME・PR主導の個別ケア会議開催と高齢分野事例検討会への事例を提出する。
	（３）ACP理念を根幹に踏まえた事例研究の積み重ねにより、実現へのチーム形成を構築する。	①　ACPの意向について、居宅サービス(居宅介護支援、デイサービス、ショートステイ)から施設入所サービスへと繋ぎ、その人の思いを受け継ぐ連携体制を構築し、最期を迎えるまでの暮し方の充実を目指した取り組みチーム支援による実践事例を増やす。
地域と共に	（１）部門全体で取り組む地域支援活動の拠点間相互参加、協力態勢を構築し、活動と地域ニーズが有機的に繋がるよう関係者との話し合いの場を持つ。	①　部門地域支援委員会で活動の有効性や新たなニーズ開拓へのPDCAを回しながら対応する。 ②　地域密着型事業で運営している運営推進会議において、展開事業及び地域支援活動の情報を発信する中で、地域目線での声を集約し、課題解決につなげるアクションを起こす。
	（２）福井県災害派遣福祉チーム（福井DWAT）に参加申請する。 地区防災組織との福祉避難所の在り方及び災害発生時の法人本部との連携についての共有の場を持つ。	①　福井県災害派遣福祉チーム（福井DWAT）へ介護職１名を選任登録する。 ②　福祉避難所の役割を具体的にイメージするため、地区防災組織や自治会長等関係者との話し合いの機会を設け、先行地区の実践事例を参考にして、実際に即した訓練を行う。 ③　災害発生時の対応について本部との役割分担を明確にし、情報の収集.共有.調整等について協議検討する。
職員と共に	(1）プレゼン資料の内容見直しと職場風土がインターンシップ及び実習の機会をとおして入職への気持ちを印象付られる受け入れ体制を充実する。	①【確保】未経験者、インターンシップ及び実習受け入れ時、「入職希望者対応マニュアル」を活用し、足羽福祉会と足羽利生苑の強みをPRする。（グッドネス報告、離職率の低さ、福利厚生資料等） ②【育成・定着】EPA介護福祉士候補職員の成長段階及び留学生の実習段階に応じた育成計画を充実し、安定就労（実習）への定着を促進する。（統一した指導・声かけ・励まし等）
	（２）一人ひとりのキャリアビジョン実現に向けた法人研修への参加及び専門性向上への施設内外研修の受講体制を強化する。	①　1on1ミーティングの定期的実施及びチューター制度の活用を進め、目標達成に向け話し合う。派遣職員含む。 ②　eラーニング研修を導入し、効率、効果的活用により、資質向上に繋げる。【共通研修】 ③　認知症介護基礎研修の全員受講を促進し、2024年義務化に対応する。 ④　認知症実践者研修・リーダー研修を計画的に受講し専門性を高める。（実2回、リ1回開催・計3名受講） ⑤　認知症指導者研修への派遣養成を検討する。（1名受講）
	（３）職場満足度調査結果を踏まえた職場環境改善、ICTの活用による健康管理システムを検討する。 → 風通しの良い取り組みを形にする。	①　職員満足度調査の結果を踏まえた優先課題を抽出し、PDCA対策する。（管理監督者会議にて/毎月）　→職員が「ワクワク」を感じ、生産性の向上につながる達成目標の明確化(部署ユニット課題へのチャレンジ) ②　風通しの良い職場づくりの為、上司部下双方の思いが伝わる1on1の実施する。 ③　ICT導入は高齢者福祉４か年計画の３年目であり、ＮＷインフラ整備から介護ロボット導入への進展を部門委員会を中心に検討する。 先行拠点として利用者様の安全、安心を担保する見守りシステムの導入を実施する。
地球と共に	(1)施設内電球のLED化を推進し、新たな普通車、軽車両はEVまたはHV車の導入を検討する。	①　施設内電球のLED化を3年計画で完了するための準備を行い、初年度計画を施行する。 ②　令和6年2月実施のリースへの切り替えリフトバスを除くリフトバス及び普通車、軽車両については年式、走行距離を鑑みながら当面運用し、入れ替え時のEV・HV導入を検討判断する。
	(2)拠点・事業所におけるSDGsの取り組みを理解し、目標を明確化する。	① 事業計画にて、17の目標ごとに利生苑の取り組みを見える化する。 ② 他事業の取り組みを参考にしながら、CO2削減に向け、出来ることから行う取り組み目標数値を明確にする。（管理監督者会議で発信方法検討と随時報告） ③ グループフローの活用を進め、決裁権限移譲による業務効率化及びペーパレス化を推進する。 ④ ほのぼのNEXT「つながる家族」を導入し、請求書、ケアプラン、お便りのペーパーレス化。その他、事業計画、マニュアルの個別印刷を中止し、タブレット等の活用でペーパレス化する。
経営基盤の安定化	(1)足羽利生苑の提供するサービスの特色を積極的に発信し、利用したいと印象づけられる情報発信スキルを高める。	①　デイサービス事業のリハビリ専門職配置による心身機能強化プログラムを「売り」として居宅ケアマネとの連携により機能拡充に繋げる。 ②　・居宅サービス「その人の思いを実現する支援」：本人による意思決定を支援する取り組みを実施する。 ・施設サービス「その人の思いをつなぐ支援 」：最期まで尊厳を尊重した人間の生き方に着目したケアを実施する。 ・ACPケアプランニングの実施：アセスメントを居宅サービスから施設サービスに移行する際に共有し、継続的支援を実施する。 ③　HPやSNSの活用について検討し更新を増やし、支援の現況をタイムリー且つ目視による「見える化」を促進する。
	(2)展開する各事業の規模に応じた適正人員を配置し、事業継続との収支バランスが成り立つ目標収益を明確化する。	①　継続する未配置職及び代替職員の配置に向け、機動的に多方面への働きかけを強化する。 ②　売り上げを最大限に伸ばし、経費を最小限に抑える創意工夫による達成につなげる。管理システムを検討し、月次での稼働及び報酬目標を設定する。
	(3)事業運営データをもとにした経営課題に対し、KPI設計による「見える化」への取り組みを推進する。	①　法人が行う研修に加え、管理職に向けた「財務諸表の学び、理解を深める勉強会」を適宜に開き、読み取る力を高める。 → 「財務諸表の学び、理解を深める勉強会」を部門に拡大する。。 ②　業績・実績に係る経営課題を明らかにし、PDCAしながら改善への取り組みを推進する。

【高齢者福祉部門】【グループホーム美山】

5つの視点	グループホーム美山　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)高齢者虐待防止法の理解をさらに深める。高齢者虐待防止対応指針に基づいた実践を行う。	①高齢者虐待防止法の勉強会を実施する（年2回）。 ②年1回実施の職員アンケート結果から課題抽出し、「改善計画表」のPDCAを回す。 その成果を全体共有する。 ③委員会にて不適切ケアの早期発見と介護ストレスを共有、その対応を職員会議で検討する（支援困難事例）。
	(2)利用者様満足度向上(CS)の追求する。 認知症介護の理解を深め、自立支援に資する、一人ひとりにあった、適切なアセスメント、ケアプラン立案につながるPDCA体制を構築する。	①科学的介護に基づいた介護体制を推進する（LIFEの確実な運用）。 ※科学的推進体制加算 ※LIFE推進委員会設立 ②1回/３か月にアセスメントの見直しを行う。 ③各専門職から介護支援専門員へ情報が集約される体制を整備する。 ④PDCAの確実な推進を行う。
	(3)お一人お一人の思い(ACP理念）の実現に向けた担当者会議の確実な実施とチーム形成を図る為の事例検討会の実施。	①利用者様お一人お一人の利用者様も含めた担当者会議（ACP理念浸透）を年2回確実に実施する。 ☞対面式も取り入れ、短時間・簡易的であっても確実に実施する。 ②各事業所1事例を掲げ、法人事例検討会を通じ、PDCAサイクルを確実に実施する。
地域と共に	(1)【独自】福祉を身近に感じてもらえるよう、美山地区の学校等との交流を活発にする。	①年間交流計画を各機関と共に立案し、交流を図る。 ②ボランティア育成事業の推進を図り、活動内容や受入れ方法の見直しを行い、ボランティアに来たくなるような企画を講じ、受け入れを継続する。
	(2)【独自】地域住民との関係構築と課題収集分析、活動、交流を行う中で、GH美山独自の地域支援の継続。	①美山地域のニーズ（配食・独居高齢者見守り等）収集・地域活動を継続する。 ②事業所全体の取組みとしての地域支援活動（カフェ、フラワーロード、地域交流）を継続する。 ③美山地区内の事業所連携での地域支援（ネットワーク強化）を実施する。【つなぐ・仕掛ける支援】 ④地域密着型事業の運営推進会議を活用し、地域関係者への情報発信及び地域目線からの意見集約の取組みを継続する。
	(3)事業所が立地する美山町との提携による防災計画を策定し、地域住民との互助体制を築く。	①自然災害BCPに基づき、地域防災組織との関係構築を行い、GH美山としての取組みを実施する。（災害時の短期利用・小多機の積極的受け入れ対応）
職員と共に	(1)【確保】法人本部と連携のもと、インターンシップ及び実習を魅力あるプログラムへと進化し、多様な人材が足羽福祉会へ就職したいと思える機会を構築し運用する。地元住民（高齢、障がい）の多様な働き方を推進し、登用につなげる。	①地域密着ならではの実習カリキュラムでインターンシップ及び実習を積極的な受け入れを行う。 ②地元住民（高齢、障がい）の多様な働き方を推進し、登用につなげる。
	(2)【育成】自発的な学びをができるよう、研修受講カードを活用し、習得進捗を見える化することにより更なる意欲向上を目指す。	①eラーニング研修（法人web研修）・認知症研修・感染症対応研修の効率的・効果的活用により、資質向上に繋げる。 ②研修受講カードによる管理を行う。 ③新規採用職員の認知症基礎研修の受講を義務化（研修受講後のPDCA含む）する。 ④認知症実践者研修・リーダー研修に計画的に派遣する（各1名）。（研修受講後のPDCA含む） ⑤自発的な学びに資するよう、独自研修受講を積極的に推進する。
	(3)【定着】ESの追求 各種課題に関して、職員一人ひとりが当事者意識を持ちながら課題解決を図る体制構築。 生産力向上における業務改善、職員満足度向上を図る。	①生産力向上委員会を設置する。 ②各種ハラスメントの理解を深め、申し出しやすい職場環境を作る。 ③全職員1回/月面談（上司ー部下）を実施し、働きやすい職場環境を模索する。 ④定期的職員満足度調査のPDCAを実施する（職員会議を活用した協議）。 ⑤ICT導入に関して、インフラ整備と介護記録ソフトを導入し定着させる。
地球と共に	(2))事業所職員へSDGｓの取組みの周知浸透を図る。	①SDGｓの取組みの周知浸透を図る。 ☞GH美山独自の取り組み項目設定、内容発信方法検討の上、実施 ②事業所としてのCO2削減目標数値の明確化
	(3)食品ロス：環境負荷軽減への対応。	①家庭での取り組みを実践する（分別ごみ、コンポスト）。 ②小規模で取り組む（実感、見える化）。 ③職員のアイデアを活用する。
経営基盤の安定化	(1)グループホーム美山の魅力再発見。地域になくてはならない社会資源としての拠点の魅力を発信する。	①地域（地域住民・地域関係機関）が求める情報を法人ブランディングを活用し、公開・情報発信を行う。 ②グループホーム美山ブランディング（価値・素晴らしさ）の確立を行い、積極的に発信する（営業、ＨＰ、ＳＮＳ等）【利用者様確保】。 ③利用者様確保（利用したい思いの醸成）を進め、収入確保が出来る運営体制を構築する。 ④ブランディング委員会を設置する（行動計画策定）。
	(2)拠点事業活動収支差額1000万円以上 本部繰入額：令和６年度540万円	① GH・小多機の人員配置(常勤換算数)を協議し、部門内人員配置の統一を図る。 ②目標収益を明確にする。 ③確実な予算管理を行う。 ④加算を確実に取得する。
	(3)管理監督職会議にてKPI設計による成果の見える化、PDCAで改善させる仕組化など管理職のマネジメント力強化を取り組む。リスク管理・経営マネジメント研修へ計画的に参加する（研修受講後のPDCA）。	①管理監督職会議にてKPI設計による成果の見える化を行い、PDCAで改善させる仕組みを構築する。 ②管理者のマネジメント力向上の為、法人研修への参加及び各種研修への参加を推進する。（研修受講後のPDCA） ☞ リスク管理・経営マネジメント研修へ計画的参加

【高齢者福祉部門】【福井大東包括支援センター】

5つの視点	福井大東包括支援センター　令和６年度事業計画	実行計画
利用者様と共に	（１）支援困難者へのサービス提供（利用者様が満足するサービスを提供体制を作る）	①ユニット内でケース検討を行います。（サービス提供困難事例等への取組み） ②虐待防止への取組みを実践します。（チェックリスト、改善計画作成～実践） ③ミニ研修を実施します。（職員会議）
	（２）利用者様個人の思いや願いの適切なアセスメントとマネジメントの実施・ACP理念の浸透を図る。	①アセスメントに関する研修を企画実施する。（利用者様一人一人のケアプランを理解） ・アセスメントから～サービス提供～モニタリング（満足）までのプロセスを理解して、提供したサービスの効果、利用者様が感じる満足に対しての再アセスメント、見直しを全職員で関わる取組を実践する。（アセスメントスキルの向上） ②サービス担当者会議の準備から実施へ繋げる。 ③ケアプランに沿った記録の勉強会企画実施する。（業務改善）
	（３）サービス実践報告、サービスの質向上、利用者様の満足へつながる取組みを実践する。	①普段の取組みを実践報告へ繋げる。 ・取り組み事例（成功、困難、他）の検討を行う。（各ユニット、部署1事例） ・取り組み状況の振返り（モニタリング）を行う。 ②外部スーパーバイザーを招いて高齢者部門事例検討会で検討する。
地域と共に	（１）地域密着型事業の運営推進会議を活用し、地域関係者への愛全園全体事業の情報発信及び地域目線からの意見集約を図る。	・グループホーム運営推進会議を通して、地域の課題を聞き取り、把握共有する。
	（２）地域住民の目線で課題解決に向けた取り組みを行う。	・ボランティア受け入れ準備を実施する。（勉強会実施） ・ボランティア募集の取組みを実施する。（募集～受付～実施）
	（３）地域住民と共に災害時の福祉避難所対応訓練を行う。	①自然災害BCPを作成する。 ②地域の防災関係機関と愛全園の取組みを共有する。 ③合同訓練の企画、準備、実施する。
職員と共に	（１）専門職員および多様な人材確保への取組みを実施し、職場の実力、魅力を高める。	①インターンシップ、実習他受け入れ体制を整備する。 ・専門学校・福井農林高校・インターンシップ実習受け入を実施する。（ちょこっと就労受け入れ） ②外国人留学生、EPA就労受入れ、育成、定着への取り組みを実施する。 ③障がい者就労受入れ、育成、定着への取り組みを実施する。
	(2)介護福祉施設職員としての基礎知識、技術を習得する。	①認知症基礎研修全職員受講、認知用実践者研修・認知症リーダー研修・認知症指導者研修を受講する。 ②法人研修の受講計画を作成し受講する。（情報の活用、安全管理） ③Ｅラーニングでの受講計画作成と受講、効果確認を実施する。 ・ハラスメント教育の計画と受講、効果確認を実施する。
	(3)風通しの良い（達成感、喜び、意欲、連帯感）職場づくりを行う。	①業務形態、働き方（業務内容、労働時間）の見直し改革を実施する。 ②介護ソフト活用の強化を実施する。（勉強会、日々の活用） ③役職者の任務、責任の認識と共有を実施する。 ・カスタマーハラスメントに関する協議、取組みを実施する。
地球と共に	（１）ＳＤＧ‘ｓへの取組みを理解共有する	・ＳＤＧ‘ｓへの理解を深める、勉強会の企画実施する。 ・毎月の電気、燃料の使用量を数値化、共有して、取組の成果を振返りを行う。
	（２）使用車両のEV、PHVまたはHV車への切替を検討し、推進する。	・公用車の次回車検時に車種の変更を検討する（居宅介護支援センター）。
	（３）実施可能なSDG‘ｓ活動を推進する。	・残飯を把握し、課題解消への取り組みを検討、実践する。 ・循環型事業モデルに協力する。
経営基盤の安定化	（１）愛全園を紹介し、人材確保につながる情報発信を行う。	①事業所の情報を発信する。 ②職員補充に関する情報を発信する。 ③地域の関係機関、団体（公民館、社協、他）と交流する機会を持ち関係を作る。
	（２）各事業毎の人員配置と目標収益を明確にする（予算管理を含む）。	・標準サービス提供につなげる人員の確保（補充）します。 ・収入と支出の状況を共有（見える化）し、経営目標を達成する。
	（３）リスク管理・経営マネジメント研修を計画、参加する（研修受講後のPDCA）。	・財務研修、経営管理研修を計画受講する。（経営マネジメント）