

令和4年度事業報告

社会福祉法人 足羽福祉会
理事長 高村 昌裕

チャット GPT をはじめとする急激な AI 技術の進展、物価高騰化や国際社会の不安定な動向など、私たちを取り巻く外的環境は目まぐるしく変化を続けています。そんな中での令和4年度は、私たちにとって、利用者様の生活を守る、また働く職員を守る上で、本当に大変な1年となりました。オミクロン株の感染力の強さは半端なく、法人全体での感染者数は利用者様が272名、職員は170名となり、実に3分の1近くの職員が感染したことになります。クラスターが発生した事業所では回復までに1か月を要し、感染のみならず濃厚接触による自宅待機も含め、特別休暇、有給休暇、欠勤の数が前年度より50%も増えたため、災害時のBCP発動のような状態がずっと続く、まさに五里霧中の日々を強いられました。

しかしながらそれまでの2年と違って、各事業所は感染が治まっている時にはできるだけ社会とのつながりが持てるよう活動の幅を広げ、新たな取り組みにも挑戦しました。私たちの現在地、ありたい未来とそこに至る道程について、しっかりと議論し、第Ⅴ期中期事業計画を策定しました。また大切にしたい価値について、プランディング・プロジェクトとして、新たにパーパス、ミッション、ビジョンを策定し、新しいロゴマークを作りました。そうした将来につなげていくためのいろんな「種まき」もした1年でした。

【法人全体での重点的取組みとその結果】

1. 保育、障がい児者支援、介護それぞれの分野での支援計画策定やケース会議において、本人中心の視点（ストレングス、パーソンセンタードケア等）を徹底し、チームで取り組みます。

【施策や指標の結果】

①事例検討会議、援助技術向上の勉強会、サービス実践報告会、報告集「思い」の発行→事例検討37ケースのうち9ケースをサービス実践報告会にて発表し、「思い」にまとめて発行しました。②虐待防止委員会等権利擁護のための委員会→ほぼ全てのサービス提供事業所で人権擁護や虐待防止の委員会を定期的に開催し、利用者様中心の関わりになっているかの検証を行いました。

2. 地域や社会全体の様々な課題（生活困窮、防災、まちづくり等）について、2030年に向けた「足羽福祉会SDGs宣言」を発信し、具体化した自分たちの行動目標に取り組みます。

【施策や指標の結果】

①全事業所災害時BCP作成→法人防災委員会での活動を通して、多くのサービス提供事業所で災害時BCPが策定されました。②生活困窮者支援の事例検討会→法人全体で1回開催しました。③SDGs推進室立ち上げと具体的目標設定、関係者とのパートナーシップ→「足羽福祉会SDGs宣言」をもとに「SDGs推進会議」を年5回開催

し、CO₂排出量のデータ化の方針を定めました。

3. 新人事管理制度「あすわers」3年目として、制度理解をいっそう進め、女性や障害のある方、高齢者が活躍できる体制を整えると同時に、中途採用職の採用および教育体制の充実強化を図ります。また職員満足度アンケート結果を踏まえ、人材不足をはじめとする現場の課題解決に向けて取り組みます。

【施策や指標の結果】

①あすわers推進会議による課題抽出と改善→あすわers推進会議は7回開催し、等級基準やラダー評価シートの見直しを行いました。②人材育成指針の展開（法人研修に1人1回以上参加/年）→必須研修のプログラムを完成させ、選択研修のプログラムも実現化させました。③2号ジョブコーチ配置→研修受講ができませんでした。④L☆会活性化→要望を集約し、時短期間の延長への制度改正につなげました。⑤柔軟な人員配置のあり方検討→検討できませんでした。

4. 業務のムリ・ムラ・ムダを排除し、生産性をより向上させることを目的としてICTの積極活用を進め、電子決裁導入、事務処理の簡素化および情報共有化、ペーパーレス化を推進します。

【施策や指標】

①業務改善の見える化（1日10分/人の業務改善、トヨタ式片付けの徹底、現状分析と改善目標の明確化）→コロナ禍での業務忙殺に追われ、全体としては具体的な業務改善にはつながりませんでした。高齢者福祉部門で記録ソフトの見直しに取り組みました。②権限移譲のルール化→グループウェア活用による業務改善は、ワークフローによる研修復命書提出やメールでの情報共有など進んでいますが、ペーパーレス化には大きくは進んでいません。

5. 小規模事業所（足羽東こども園拠点、あすわ児童発達支援センター拠点、パステル拠点、あすわ相談支援事業所リアン拠点、グループホーム美山拠点）の経営安定化に向けた取組みを障がい福祉部門ならびに法人全体で支援します。

【施策や指標】

①経営会議、GM会議での進捗把握と課題検討→月次決算が遅れ個別の検討を充分に行うことができませんでした。②事業活動収支計算書の経常経費増減差額が3%以上、資金収支計算書の当期末支払資金残高が2億円以上→コロナ禍での稼働率減少、物価高騰化による経費増、人件費増等の理由により、経常経費増減差額は大幅な赤字、当期末支払い資金残高も6千万円と、目標に大きく届きませんでした。

令和4年度 事業報告

法 人 本 部

I. 実施事業

1. 法人本部事業

法人内託児所（ひまわり）事業、生活困窮総合相談・生活支援事業

2. 公益事業

ボランティア育成事業、介護福祉士養成奨学金貸付事業

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 新人事制度「あすわ ers」の制度理解の推進

【一部達成】 令和2年度より運用を開始し、今年度からは「あすわers推進会議」も立ち上げ、制度の変更を行いました。それに伴い、随時、説明を行いました。徹底した周知には至りませんでした。

2. ICT 活用における事業推進の展開

【一部達成】 グループウェア、労務管理ソフト等の ICT 化を積極的にすすめ、業務、労務管理とも活用しております。しかし、使用方法を含め職員間において理解度に幅があるのが課題です。

3. 多様な人材の確保と職場環境の向上

【一部達成】 多様な人材については、法人全体で外国労働者10人を採用し、令和5年度以降も5名を採用予定です。職場環境等においても、在宅勤務を含む働きやすい職場環境づくりに努め、関係規程類の変更も行いました。

III. 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 コロナ禍における法人内交流について WEB 等を通して、利用者様一人ひとりの支援につながるよう法人交流委員会等で企画検討。

【達成】 利用者様が製作した作品を、県立図書館、市立美術館にて展示を行い、施設内（法人本部、足羽更生園、愛全園）においても実施しました。また、恒例である拠点間での年賀状の取り組みも行い、作品等を通じて利用者間の交流を行うことができました。

（2）安心、尊厳を守る取組み

① 次世代接遇トレーナーの計画的養成に向けて接遇の目的や体制・在り方を検討。

【一部達成】 今年度より、今年度より研修制度を大幅に見直したことに伴い、接遇トレーナーが中心となって実施していた接遇研修、接遇トレーナーの役割等についても変更しました。今後は職員研修や勉強会については、接遇トレーナーだけでなく接遇委員会として、取り組んでいきます。

② コロナ禍における事業継続計画（BCP）を検証し、法人全体の感染防止体制・防災サポート体制・リスク管理の体制（災害対策本部の在り方や判断基準作り）を強化し、災害時対応の訓練を年2回実施。

【一部達成】 各拠点における事業継続計画（BCP）を再検証し、完了した拠点もありますが、引き続き、防災委員会を中心として検証していきます。法人本部においても、災害時には情報の収集、発信、各拠点との連絡が重要な役目となりますが、BCPは出来てお

りません。

- ③ 各災害に適切に対応する福祉避難所である足羽利生苑のサポート計画立案。

【未達成】今年度は実施出来ませんでした。

2. 地域と共に

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等、関わる全ての人々がふれあいを感じることが出来る「第9回足羽川ふれあいマラソン」を、外部委員を交えた組織委員会で協議し（年3回）、開催日程変更も含め安全配慮・柔軟な運営により開催。引き続きランナーの参加料の一部は、県内の障がい者スポーツの振興に活用。

【達成】新型コロナの感染防止のために、種目（ハーフ）を減らし、飲食物の提供を行わず、更に、ランナー、ボランティアとも県内在住者のみで規模を縮小して「第9回足羽川ふれあいマラソン」を、地域の方々のご理解、ご協力もあり、実施することができました。また、ランナーの参加料の一部(58,200円)を「しあわせ福井スポーツ協会」に寄付しました。

- ② 地域との交流を推進するため、「カケルフクシ」を事業戦略テーマに設定し、VI（一貫性を持った法人デザイン戦略）に絡めて次期中期事業計画での具体的実行に向け検討。

【未達成】カケルフクシの定義が曖昧だったこともあり、デザイン戦略に絡めた設計はできませんでした。来期中に共通認識が持てるよう再定義する予定です。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 関係者パートナーシップ構築を目的に、福井市東部の地域ニーズを把握するため、地域関係者を交えての“語る会”（年1回）を企画。

【未達成】今年度は実施出来ませんでした。

- ② 生活困窮者支援における法人内連携および中間的就労の推進を図るための協議の場を企画（年2回）。

【一部達成】福井県社会福祉協議会ご担当を招いて「生活困窮者等事例意見交換会」を1回行いました。4事例について検討しました。

- ③ 法人職員の認知症サポーター養成講座受講促進を継続。受講率を公表。

【一部達成】3年間にわたり、受講を促し、コロナ禍ではありましたが、ほぼ完了しました。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 前年度スタートした新人事管理制度「あすわ ers」の正しい運用と理解を深め、ラダー、等級基項目、バリュー項目について日常的に上司部下のコミュニケーションが行われる取組みの実施。また、あすわ ers 推進会議において円滑な会議運営と理解浸透を後方支援の実施。

【一部達成】あすわ ers 推進会議において、「あすわ ers」の正しい運用と理解を深めるために、ラダー及び等級基準項目の見直しを行い、令和4年度第6回理事会において関係規程類の改正も行いました。令和5年度においては、職員への周知を徹底します。

- ② ダブルワーク、リモートワーク、正規職員の時短化など多様な働き方ができる体制を社労士との意見交換を通じて整え、法人育成方針の一つである働きがいに関する相談窓口開設準備の対応。

【達成】今年度は、ダブルワークを希望する求職者が夜勤の求人を中心に多く、その都度、社労士と確認を取りながら採用活動を行いました。リモートワークについても、管理職を中心に、試験的にいき、それを基に規程を整備し、運用しております。時短においても、職員の意見もあり、小学3年生まで対象期間を延長しました。相談窓口については、本部組織の中で、担当者を分担して令和5年度より運用できるよう整備しました。

- ③ 人材育成指針の具体的展開施策として、中途採用職の教育体制の強化や階層別研修体系の構築、また職員が成長するために必要な資格取得へのチャレンジ機会を提供。

【達成】中途採用職員についても、入職時に新任職員研修を行う体制を整え、階層別研修や選択研修も行い、更に、職員が長く務めるようにフォローアップ研修も充実させました。

- ④ 女性活躍推進企業として、女性管理職 35%・監督職率 66%（R4.4.1 時点）の 高水準を維持し、管理職人材登用にに向けた取組み推進。

【達成】女性管理職 44%・監督職率 63%（R5.4.1 時点）でした。男女問わず人事評価による登用が原則であり、昇格の機会は均等の中で、今年度は、管理職への女性登用が目立ちました。今後も、女性目線での仕事と家庭の両立を図る職場環境改善に期待が持てます。

（２）安心して働ける健康経営の取組み

- ① 職員ファースト法人として、計画的有休取得推進、育児・介護・連続休暇の取得推進を積極的に推進。また子育てファミリー応援企業として法人内託児所の適切な運営等、ワークライフバランスに配慮した職場環境の充実。

【一部達成】出生時育児休業については令和 4 年 10 月の改正に伴い、規程の改正と労務管理研修にて監督職、管理職向けに社労士よりの講義を実施、また取得希望の男性職員に対しては取得が可能なように拠点と協力体制を構築し、サポートを行いました。L☆会からの意見提案により時短勤務の延長に対する規程の一部改正も実施し、職員の働きやすい環境づくりの取組として改善を進めることができました。

- ② 労務管理は、各拠点相談内容の集約データ化を図り相談体制の充実に努め、社会保険労務士による巡回訪問も継続し、職員の定着に向けた職場環境の改善。また改善状況も随時見える化するなど、職員が安心してはたらけるようハード・ソフトの両面で施策検討。

【一部達成】コロナ禍ではありましたが、アドバイザーによる職員との面談については、延べ 220 名（全職員数の 40%、管理職 11 名、正規職員 202 名、パートタイム職員 7 名）と行いました。また、社会保険労務士による巡回訪問も全拠点において行われました。これらから得られた意見については、必要に応じて情報共有を行い、職員の働きやすい職場環境づくりに活用します。

- ③ 全職員対象にストレスチェック、職員満足度調査、キャリア意向調査などを継続。

【達成】対象となる職員に対して、チェック、調査を行うことができた。令和 4 年度結果については産業医より結果の見方や事業所毎の分析等について説明を受ける機会を設けることができ、次年度取組についてのアドバイスをいただきました。調査における課題としては、衛星委員会にてストレスチェックの目的を職員に説明し、アンケートへの協力依頼を行いました。短期間での調査であり、コロナ対応等で回答率は昨年度と比して低かったです。

- ④ L☆会の活動を通じて、仕事と家庭の両立を図るロールモデル（取り組みの好例）の定期的発信や職場環境改善の声を法人運営に反映。

【一部達成】L☆会にて改善事項を 29 個絞り込み、常勤理事経営会議にて優先的に、時短制度の延長等いくつかの改善について承認され、規程変更も行い運用されています。それ以外の改善項目についても、引き続き全体最適性をもった改善活動が必要です。

（３）共に働く人を呼び込む取組み

- ① ホームページ、SNS 等含め求人活動のツールの充実、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 VI（一貫性を持った法人デザイン戦略）に絡めて PR し、大学 3 年生や短大 1 年生（インターンシップ）に対し訴求し、こども・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（WEB 活用）を実施。中途採用については、関係機関を活用し、多様な人材の受け入れに取組み、また選考プロセスの見直しによる質的強化。

【未達成】新卒内定者数 6 名であり、中途採用については、採用チャネルを増やしたものの求人充足（入職者／求人票）には至りませんでした。次期以降は、法人ブランドの打ち出しを濃くして好意度を向上させ、母集団形成につなげていきます。また、選考プロセスは見直しを行

い、定着に向けて運用しています。

- ② 福祉人材の確保について、介護福祉士養成施設等において介護の知識と技術を学ぶ者を支援する奨学金貸付制度の運用、外国人労働者の定着・確保のため EPA 介護福祉士候補者・外国人留学生（介護福祉士養成校）の積極的な働きかけを行っていくと共に、I・U ターン雇用推進企業として多様な人材確保や多様な働き方へのアプローチを推進。

【達成】外国人介護士採用について EPA4 名、留学生 5 名が受け入れ実績です。今後は、計画に基づいた育成が課題です。また、I ターンについては関西の採用イベントに参加し、7 名の県外学生が法人リクルート企画に参加し、うち 1 名は 24 卒採用にエントリーいただけています。

- ③ 法定雇用率達成はもちろん、切り出し業務や課題を障がい者の強みや特性と掛け合わせて改善できる雇用を拡大させる。また、雇用した障がい者に対する規程等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（1 名）。

【一部達成】障がい者雇用率は昨年同様 4 % 台を維持しており、法定雇用率 2.7% は大きく超えています。しかし、職場適応援助職員については、受講必要な講義で全国的に応募過多になっており、抽選に漏れ受講（資格取得）できませんでした。

4. 実施プロセス

（1）法人の価値を高める取組み

- ① SDGs 推進室を立ち上げ、「足羽福祉会 SDGs 宣言で」掲げた取組みと目標達成を 2030 年まで継続的に地域社会へ発信。本年度は法人内職員へ「SDGs 宣言」の理解促進を図り、次期中期事業計画策定の中で、具体的な取組みについて検討。

【達成】令和 4 年 4 月に「SDGs 宣言」を行い、次期中期事業計画にも関連事項を挙げました。

- ② 広報戦略の充実を図る取組みとして VI（一貫性を持った法人デザイン戦略）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アピールする法人ホームページ、パンフレット、アニュアルレポート等のリニューアルを総合的に実施。

【達成】法人パーパス／ミッション／ビジョンおよび新たな法人シンボル・ロゴマークを策定しました。具体的なツール制作等は来期以降に展開予定です。

- ③ 「第 14 回サービス実践報告会」は外部専門家の協力を得ながら、研修や支援検討の教材活用など企画内容を充実。

【達成】コロナの影響で、直近 2 年間は、動画配信による発表でした。今年度については、福井大学を会場に、一般参加型で行い、10 事例（他法人 1 事例）の発表を行いました。事例報告集「思い」も発刊し、学校を含む関係者に配布することができました。

- ④ 法人経営の舵取り機能を果たすため本部事務局体制のあり方について、法人全体の第 V 期中期計画の策定支援を行い、事業所からの問い合わせに回答できる専門家育成を推進。

【達成】令和 4 年度第 6 回理事会にて第 V 期中期計画を報告させていただきました。また、本部組織においても、3 つの課（経営企画、財務、総務）に分け、各拠点からの問い合わせに対応できる体制を構築しました。

（2）透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 理事会、常勤理事経営会議や GM 会議等の開催を行い、専門家（司法書士や社会保険労務士）の助言をいただきながら、外部環境や利用者様へのサービス向上のため内部管理体制を強化。また、監事と常勤理事とのコミュニケーションの場を設け、法人ガバナンス（事業運営に係る統治）に係る課題の共有。

【一部達成】理事会(6 回)、評議員会(5 回)、常勤理事経営会議(29 回)、GM 会議(24 回)を実施し、必要に応じて、規程の一部改正、働き方改革等に関して司法書士や社会保険労務士の助言をいただきながら遂行することができました。特に今年度は、基本財産等に係る寄付行為者に対して、納税面の優遇措置が速やかに受けられるよう定款の変更を行った関係上、義務となる評議員会開催の回数が増えました。

- ② 「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）」を図り適切な内部統制を構築。（古木）
- ③ 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】交通法に対応するための検知器や記録について、準備を行い10月には環境を整えることができました。飲酒運転根絶に向けては、職員のみならず足羽川ふれあいマラソンパンフレットの裏表紙にも警察署の協力により地域に向けた広報活動ができました。

（3）合理化と効率化を推進する取り組み

グループウェアを活用した電子決裁、労務管理システムの完全クラウド化及びペーパーレスの実施に向けて、権限移譲、文書起案、供覧、保存等の具体的ルール作りを促進するため、定量目標を掲げ業務改善の見える化を推進。また、運用定着を図るためのフォロー体制を充実。

【一部達成】電子決裁については、グループウェアソフトの機能を活用し、流れを確立しました。特に職員採用に係る決裁については、面接やそれ以降の事務手続きがあり、スムーズに決裁ができるようになりました。労務管理も基本となる勤務の時間記録、休暇申請、給与明細書等、ペーパーレス化が進んでおります。その他の運用についても進行中です。

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 法人本部で当初予算を基とした、各拠点の目指すべき数値目標。

ア) 事業活動収支差額 法人目標 2億円

イ) 事業活動収支差額＋減価償却費（純額）⇒経常増減差額率
法人目標 3%

（ただし、各拠点数値は運営費に関する各繰入含む）

【未達成】今年度は事業不振により逆に積立資産を取崩し補填することとなりました。事業不振はコロナ禍で通所利用の制限等による収入減や感染対策にかかる追加費用による支出の大幅増加等が挙げられます。

- ② 各拠点の運営に対する問題解決及び経営安定化に向け、該当拠点GMを交えて常勤理事経営会議にて進捗を含めて協議し、その検討結果をGM会議で情報共有。

【一部達成】常勤理事経営会議の決定事項等をGM会議で情報共有することはできましたが、事業運営に係る毎月の月次報告ができませんでした。来年度は、4月より月次報告をGM会議で行っていきます。

- ③ 法人及び各拠点で予定する新規中規模建設計画及び新規事業については、会計及び財務面に止まらず、あらゆる面から調査を行い、中期及び長期資金計画を計画初期段階において作成（給食事業再編等）。

【一部達成】新規事業に係る計画初期段階での資金計画はありませんでした。給食事業の再編についてはある程度の目処が立ちました。

- ④ 法人全体の支出に対してスケールメリットを活かした契約および購入の実施。

【未達成】食材の購入方法について法人全体で見直しが必要との共通認識に至りました。実際の見直しは来期その他物品の購入方法についても来期順次見直しを行う予定です。

令和4年度 事業報告

啓明児童クラブ

I. 実施事業

1. 放課後児童クラブ運営事業

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 「特に気になる子ども」への支援を強化

【達成】当クラブ、学校、家庭と情報共有し、統一した支援を行いました。

2. 子ども福祉部門「子どものアート展」の合同行事に児童作品展示で参画。

【達成】1/26～29 福井市美術館開催の「あすわのこども展」に参画しました。

3. 記録の在り方について、子ども福祉部門からの学びを活用

【達成】子ども福祉部門から学び得た「記録のひな型」を活用しています。

III. 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 一人ひとりの「いいところ探し」、成長を保護者や本人に伝える・褒める取組みを実施し、その内容を玄関先に掲示。

【達成】子ども達には言葉で褒める・伝えることを実践し、活動を通しての成果を随時、玄関先に掲示しました。

- ② 主に長期休暇時、学年にかかわらず一緒に楽しめる活動内容の工夫

【達成】夏休みのプール、水遊びをはじめ、企画していたカレー作り、お菓子バイキング、カフェ等、感染対策を講じながら実施しました。

- ③ 生活の連続性保障（多動、落ち着きのない、環境の変化に影響を受ける）を目的とした「特に気になる子ども」への支援を強化。

【達成】特に気になる子どもに対しては、当クラブでの日頃の様子を学校や保護者にお伝えし、かわり方等の情報共有をしながら統一した支援を行いました。

- ④ 「子どもアート展」等の合同行事に児童作品展示で参画し、展示の様子を映像に収め、意欲や励みに繋げる。

【達成】令和5年1月下旬、福井市美術館にて「あすわのこども展」が開催され、参画することができました。秋ごろから製作を始め、職員と一丸となってバースデーパレット（折り紙と似顔絵）を完成させ出品しました。開催期間中、大雪だったため、来場できなかった保護者に対しては、現地の様子を写真でご覧いただきました。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- ① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【一部達成】あすわersの5つのポイントを基本とし実践しましたが、一部分離礼等において定着するまでに至りませんでした。

- ② 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および対応訓練の実施。

【未達成】対応訓練は定例化していますが、BCP は作成できませんでした。

- ③ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【未達成】福井市学校教育課のガイドライン、法人の BCP に基づいて、実際の対応は図ってきましたが、別途想定した対応訓練はできませんでした。

- ④ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上。

【達成】感染対策をしながら毎月テーマをもつての訓練を実施しました。

- ⑤ 学校との連携・情報共有を促進、家庭への必要な情報提供と丁寧な説明。

【達成】気がかり児童やコロナ感染等の情報をこまめに、いち早く伝達・共有し、説明のうえ対応を図ってきました。

- ⑥ 美山地区に根ざした活動の充実、積極的な情報収集に基づく課題解決。

【達成】昨年度中止となった公民館主催の行事、また上文殊児童クラブと共に地域の施設や企業を訪れる行事、いずれも感染対策を講じながら実施することができました。

2. 地域と共に

（1）社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】感染対策のもと無事開催され、実行委員として運営の一翼を担いました。

- ② 新型コロナ感染予防対策に配慮しながら地域行事への参画、ボランティアとの交流を促進。

【一部達成】美山地区文化祭に子ども達の作品を出展。ボランティアとの交流はなし。

- ③ 地域や学校等との連携強化を目的とした運営委員会（年2回）の開催。

【達成】県内コロナ感染状況を鑑み、書面決議にて審議としました。

- ④ 公民館主催の地域児童を対象にした「夏休みドッジビー大会」に啓明児童クラブ並びに運営スタッフとして参画。

【達成】秋休みに開催変更となるが、久しぶりに公民館行事に参加することができた。

（2）地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【未達成】ボランティア・実習の受入れ、施設見学のニーズはありませんでした。

- ② 各関係機関や同法人内事業所と共にさまざまな福祉ニーズを地域関係者と共に考えながら充足を目指した取組み。

【達成】ハロウィンパーティーで上文殊児童クラブと交流会を行いました。それぞれの子ども達が仮装して、地域の施設や企業9か所を訪問。昼食は公民館で一緒にお弁当を食べ、その後（当クラブで）大盛り上がりのドッジビーをして交流を深めました。

3. 職員と共に

（1）目標を描き、共に成長する取組み

- ① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組み定着化。

【達成】期中の目標設定時および決定評価のフィードバック時、面談を通して理解を図りました。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1 人年 1 回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【一部達成】当年度も 1 名、放課後児童支援員研修を受講し認定資格を取得しました。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるための E ラーニング教材の活用。

【未着手】e ラーニング教材の活用には至りませんでした。

- ④ 上文殊児童クラブとの定期的な合同会議（年 3 回）を開催。

【達成】6/29、9/20、12/19 と予定通り実施できました。交流会の打ち合わせや抱えている課題、次年度に向けた取組み等の話し合いができました。

- ⑤ 専門性と適正配置に資する児童支援員研修への参加（1 名派遣）

【達成】当年度も 1 名、放課後児童支援員研修を受講し認定資格を取得しました。

（2）安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

（職員の働き方に応じた業務内容や役割分担等の職場環境整備）

（計画的年次有給休暇取得推進、法人の満足度調査等に基づいた業務改善）

【一部達成】対象職員につき、年 5 日以上の有休休暇取得をクリアしました。法人の調査等に基づく業務改善等の検討はできていません。

- ② 職場内のコミュニケーションの活性化、公民館等外部との良好な関係性を維持。

【達成】日々のミーティングにて報連相を中心としたコミュニケーションが図れており、また外部に出る機会も少しずつ増え、良好な関係性は保たれています。

- ③ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進。（1 人 1 日 10 分の業務改善、子ども達と共に取り組む 3 S 活動。）

【未達成】掲げた目標通りの業務改善に対する提案はありませんでした。3 S 活動は子ども達と共にルーティン化しています。

（3）共に働く人と呼び込む取組み

- ① 夏休み等の長期休暇に対応できる学生アルバイトなど職員体制の確立。

【達成】当年度は学生アルバイトではなく、現パート職が勤務回数を増やしてくれたことによって体制の維持が図れました。

- ② 地元から人材確保につながる情報収集を継続。

【達成】年度を通して、支援員 2 名、運転手 2 名のパート職を確保することができました。

4. 実施プロセス

（1）法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】子ども達に向けた SDGs の教室を開催するための準備を進めました。持続可能な 17 の開発目標をクイズ形式で出題、また福井の企業が SDGs に取り組んでいる事例を紹介し、自分たちがどんな目標を掲げ、それに対して何ができるかを考えてもらう機会を作りました。

- ② 法人ホームページ・おたよりの充実、当クラブの活動を広く地域に向け発信。

【一部達成】毎月のおたよりを充実させ、主に公民館を中心とした活動の発信はできたものの、法人のホームページでの発信が実施できませんでした。

- ③ 美山地区各小学校との情報共有、安心・安全・快適な環境整備。

【達成】次年度新 1 年生を迎えるにあたっての情報交換は実施できました。またコロナ禍における現状の支援体制について理解を図ることもできました。

（2）透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】完了しました。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】整備しました。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。（関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。）

【達成】しおりでの説明、理解を図りました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取り組み

- ① 自主的な自己評価、品質管理への取り組み。

【未達成】できませんでした。

(4) 合理化と効率化を推進する取り組み

- ① ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【未着手】現体制における媒体がノート PC 1 台、スマホ 1 台であり活用推進できていない。

- ② 令和 3 年度に学んだ「記録の在り方」を活かし、情報共有の仕組みづくりを構築。

【達成】子ども福祉部門から学び得た「記録のひな型」を活用しています。

- ③ 業務改善に繋がるマニュアルの見直し、適宜ウェブ会議の活用を継続。

【達成】いずれも実施できています。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取り組み

- ① 受託事業としての適切な運用および月次決算による運営状況の把握。

【一部達成】月次決算による運営状況の確認ができませんでした。

- ② 法人本部・バックアップ施設との連携。設備等の老朽化は福井市との調整。

【未達成】

IV. サービス利用実績

事業所名	月間延べ利用者数	年間延べ利用者数	年間事業収入
啓明児童クラブ	514 人	6,173 人	10,865 千円

令和4年度事業報告

上文殊児童クラブ

実施事業

1. 放課後児童クラブ運営事業

第Ⅳ期中期事業計画における重点取組項目

1. 本人の「いいところ探し」をチームで取り組み自己肯定感の向上に繋げる
【達成】「いいところ探し」は、職員自身に気づきをもたらし、保護者にも伝えることで相乗効果となり、児童の自己肯定感の高まりにつながっています。高学年の低学年への思いやりや積極的に遊びあう姿、低学年の生活面の自主性がさらに高まるよう継続します。
2. 子ども福祉部門「子どものアート展」の合同行事に児童作品展示で参画
【達成】市美術館で開催された子どもアート展に児童 12 名が絵を出展しました。児童の個性発揮の場となり、保護者、地域の方々への福祉会こども部門の理解につながりました。
3. 記録の在り方について、子ども福祉部門からの学びを活用
【一部達成】記録については日誌を利用し児童の記録を行い毎月の職員会で、こども園職員も交えケース検討を行いました。話し合いをもとに児童の援助を改善し成長につなげました。

1. 利用者様と共に

(1)夢や幸せを実現する取組み

- ① 一人ひとりの「いいところ探し」を行い褒める取組みを実施。成長を保護者や本人に伝える。
【達成】第Ⅵ期中期事業計画における重点取り組み項目の結果通りです。
- ② 主に長期休暇時、学年にかかわらず一緒に楽しめる活動内容の工夫
【達成】長期休暇時は、コロナ禍の為中止となった活動もあり、児童クラブ内で一緒に楽しむ活動を行いました。
- ③ 生活の連続性保障（多動、落ち着きのない、環境の変化に影響受ける）を目的とした「特に気になる子ども」への支援を強化。
【達成】今年度は、「特に気になるこども」はいませんでした。しかし児童に気がかりな行動は、都度職員会、学校教育課カウンセラーにも相談し援助法を改善しました。カウンセラー視察(年2回)では児童が落ち着き伸び伸びと生活しているとの感想を頂きました。今後も継続し個々を大切にしていきます。
- ④ 「子どもアート展」等の合同行事に児童作品展示で参画し、展示の様子を映像に収め、意欲や励みに繋げる。
【達成】第Ⅵ期中期事業計画における重点取り組み項目の結果通りです。

(2)安心・尊厳を守る取組み

- ① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。
【未達成】接遇については、月 2.3 回のミーティングの中で気になる事は話し合いを持ち、都度改善を図りました。しかし全員の対応を統一する事はできませんでした。今後は、こども園とも連携し、接遇トレーナーの取り組みを周知する等改善を図ります。
- ② 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および対応訓練の実施。
【一部達成】事業継続計画(BCP)については作成に至りませんでしたが、R4年度上文殊児童クラブの危機管理マニュアルに基づき、災害発生時に対応できるよう不審者訓練、地震訓練(年間2回)を行いました。今後も実施していきます。

- ③ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【一部達成】学校教育課からのマニュアルや地区の小学校との連携を密にして、消毒や換気など基本的な感染対策の徹底を行いました。しかし、小学校や地域の感染拡大に伴い、児童 12 名、職員 2 名が感染し、7日間の閉所となりました。

- ④ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上。

【達成】リスクに関しては、職員ミーティングや職員会で常に話し合いを持ち、事故・苦情はありませんでした。ヒヤリハットは、今後も対応力向上への取り組み継続に努めます。

- ⑤ 学校との連携・情報共有を促進、家庭への必要な情報提供と丁寧な説明。

【達成】小学校とは、日々職員と連絡を取り情報を交換しました。家庭への連絡は、メールの活用や、日々のお迎えの際、丁寧に説明し、保護者連携も深まりました。

- ⑥ 上文殊地区に根ざした活動の充実、積極的な情報収集に基づく課題解決。

【未達成】コロナ禍もあり、上文殊地区の活動がほぼ中止となり、活動に参加できず問題解決にも至らなかった（実施活動：上文殊公民館にクリスマスカードを展示して頂く 小学校公民館に児童クラブ便りの掲示）

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り組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人々がふれあいを感じることができる「第 9 回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】職員 3 名が「第 9 回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画を行いました。コロナ禍の中、地域の人たちが、あたたかくふれあうマラソンとなりました。

- ② 新型コロナ感染予防対策に配慮しながら地域行事への参画、ボランティアとの交流を促進。

【未達成】地域行事がすべて中止となり参画や交流を行うことが出来ませんでした。

- ③ 地域や学校等との連携強化を目的とした運営委員会（年 2 回）の開催。

【達成】コロナ禍の為、2 回とも書面審議としました。

- ④ 公民館のなかよし学級（上文殊小児童対象）と共に上文殊児童クラブが地域交流（敬老会等）に参加する。また職員も運営スタッフとして参画。

【未達成】地域行事がすべて中止となり地域交流や職員スタッフの参画もありませんでした。

(2) 地域のために法人資源を活用する取り組み

- ① 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【未達成】コロナ禍の為、ボランティア、実習、施設見学はありませんでした。

- ② 各関係機関や同法人内事業所と共にさまざまな福祉ニーズを地域関係者と共に考えながら充足を目指した取り組み。

【未達成】コロナ禍でもあり実施することは出来ませんでした。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取り組み

- ① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取り組み定着化。

【一部達成】制度についての理解が深まるよう話し合いましたが、職員とのコミュニケーションを深めるための時間が十分とれず今後さらに面接時間の工夫と改善が必要です。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1 人年 1 回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【未達成】法人人材育成プログラムに基づき職員 3 名が研修に参加しました。

- ③ 全員がパートタイム職員でもあり、効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるための E ラーニング教材の活用。

【未達成】児童クラブのweb環境が整わず、Eラーニングの受講が出来ませんでした。来年度、新しくパソコンを購入すると共にweb環境の改善を行います。

- ④ 啓明児童クラブとの定期的な合同会議（年 3 回）を開催。

【達成】啓明児童クラブとの定期的な合同会議を 3 回実施しました。会議を通して、コロナ禍の中での対応や予算等について共通理解を深めると共に、啓明と、上文殊の児童が、実際に会って交流を行うことが出来ました。（ハロウィン交流）

- ⑤ 専門性と適正配置に資する児童支援員研修への参加（2 名）

【一部達成】新たに職員 1 名が放課後児童支援員認定資格研修を受講し、放課後児童支援員に認定され、クラブ職員の放課後児童支援員が2名となりました。

(2)安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。（職員の働き方に応じた業務内容や役割分担等の職場環境整備）

【達成】職員同士が協力しムリなく業務ができるよう調整した。今年度は

- ② ストレスチェック、メンタルヘルス支援、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取りみの推進。（計画的年次有給休暇取得推進、法人の満足度調査等に基づいた業務改善）

【達成】上記職員の健康に配慮した取り組みはすべて実施し職員同士が協力しムリなく業務を行いました。また、計画的年次有給取得は、100%達成です。

- ③ 職場内のコミュニケーションの活性化、公民館等外部との良好な関係性を維持。

【一部達成】職員間の基本マニュアルをもとにコミュニケーションをとりながら業務を実施していますが、今後も話し合い統一が必要です。外部との関係強化は令和 5 年度から強化します。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進。（1 人 1 日 10 分の業務改善,子ども達と共に取り組む 3 S 活動）

【達成】児童と共に、毎日の日程の中に片づけを取り入れ、毎日実施しました。

(3)共に働く人を呼び込む取組み

- ① 夏休み等の長期休暇に対応できるアルバイトなど職員体制の充実及び確立。

【未達成】コロナ禍の為、今回は実施しませんでした。

- ② 地元から人材確保につながる情報収集を継続。

【未達成】コロナ禍の為、実施しませんでした。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【達成】「足羽福祉社会 SDGs 宣言」をもとに、市の出前講座(SDGs)を受講し、ごみの分別について学び、児童クラブ内で 1 年間実践し正しい分別が身に付くよう継続中です。

- ② 法人ホームページ・おたよりの充実、当クラブの活動を広く地域に向け発信。

【達成】ホームページで、児童クラブだより(児童の日々の生活、行事)などの活動を年 6 回配信しました。

③ 上文殊小学校との情報共有、安心・安全・快適な環境整備。

【一部達成】児童の健康面(心理面含む)コロナについて小学校と密に連携し、環境を整えましたが、職員、児童に感染者が発生しました。

(2)透明性の高いガバナンスを追求する取組み

① 内部管理体制による自己点検の徹底及び会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】内部管理体制及び会計監査人監査については本部との連携のもと着実に対応しました。

② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置及び飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】職員が毎日(出勤時 退勤時 公用車 バス使用時)アルコール探知機を使用し、測定値を記録しました。R4 年度飲酒運転者はいませんでした。

③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。(関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底)

【未達成】個人情報保護法について、職員への改めての説明、話し合いは未実施となっており、今後の継続課題となりました。

(3)外部評価や認証制度を活用する取組み

① 自主的な自己評価、品質管理への取組み。

【未達成】自主的な自己評価は受審しませんでした。

(4)合理化と効率化を推進する取組み

① ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【一部達成】ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの活用は出来ませんでした。

② 令和3年度に学んだ「記録の在り方」を活かし、情報共有の仕組みづくりを構築。

【一部達成】児童の気になる記録は、ミーティング、月一回の職員会でのケース会議などで情報を共有し支援の在り方を統一しています。

③ 業務改善に繋がるマニュアルの見直し、適宜ウェブ会議の活用を継続。

【達成】見直したマニュアルを実施し保護者対応の改善につながりました。web会議を活用し、コロナ禍の情報共有や啓明児童クラブとの連携強化繋がりました。

5.経営基盤の安定

(1)資金収集10カ年計画を達成する取組み

① 受託事業としての適切な運用および月次決算による運営状況の把握。

【達成】本部と連携し、適切に処理しました。

② 法人本部・バックアップ施設との連携。設備等の老朽化は福井市との調整。

【達成】本部と連携し、適切に処理しました。クラブの設備老朽化については学校教育課と交渉の結果、令和 5 年度に修繕を予定しています。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入		
	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率
放課後児童クラブ運営事業	5,797 人	3,929 人	66.6 %	6,421,000 円	6,244,481 円	97.3 %

令和 4 年度事業報告

足羽東こども園

I. 実施事業

1. 幼保連携型認定こども園

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

- こどもの成長を伝え合い、褒め合い、喜び合える取り組みの実施
【達成】園児一人ひとりの個別支援計画に基づき、個々の状況に合わせた丁寧な教育保育を実践しました。子どもの姿を確認し、次回への提案を含めた反省を行ったことで、個々に合わせた改善や保護者連携に繋がりました。また園内研修での学びの芽に関する事例検討 6 事例、みあいっこ保育の取組み 6 件を行いました。職員同士が気づきを話し合う事で、それぞれの保育の見直しとなり、子ども達へのより良い支援に繋がりました。
- あすわ ers の理解と、働きやすい職場となる取組み
【一部達成】あすわ ers に関する疑問点や接遇委員を中心にした話し合いを毎月実施し、職員の意識向上に取り組みました。しかし、コロナ関連での職員の急な休みが増え、職員間のコミュニケーション不足、個別面談等の取組み不足が課題となりました。
- 新園舎の中で子ども達が自発的に遊べる環境整備
【達成】保育室だけでなく、遊戯室、ふれあいホール、各遊びのコーナーなど、子ども達の手が届くところに材料や遊具を置くなど、年齢に応じた遊びが楽しめるよう工夫した環境を整え、遊びの発展を促しました。また既存の遊具や樹木を生かした園庭整備も行いました。

III. 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

- 利用者様の個別性(本人らしさ)や自己決定に着眼をおいた保育教育の PDCA の取組み。
子ども達の視点に立ち、個々の良いところを見つけ、褒め、伸ばしていく支援の実践。
(重点項目)
【達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。
- 上記視点に基づく事例検討、サービス実践(他団体でも可)での取組み発表。(重点項目)
【達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。
- 幼児教育から小学校への接続に向けた取り組みを実施。福井県保幼小接続カリキュラムに示されている「育ってほしい 10 の姿」の中から、特に健康な心と体について、家庭と保育教諭等の連携した取り組みをサービス実践報告会で発表
【達成】連携会議等を各小学校 5 校、こども園 2 園、児童クラブ 2 か所と行い、スムーズな接続に繋げる事が出来ました。また、家庭と保育教諭等の連携した取り組みをサービス実践報告会で発表しました。
- こども福祉部門でのイベントである「こどものアート展」「公開セミナー」の開催。
【達成】こどものアート展は「あすわのこどもてん 2023」として当園からは 51 名の園児の作

品を出品しました。訪れた保護者や地域の方にも、子ども達それぞれの思いや成長を感じて頂くことが出来ました。また、「子育て支援セミナー」は WEB 参加者も含めおよそ 50 名の方が参加され学び合う事が出来ました。同時に行った遊びの広場も好評でした。

- ⑤ 支援の必要な子の成長や取り組みをケース会議、カウンセラー等との連携会議を実施。

【達成】ケース会議(月 1 回)、カウンセラー連携会議(年 2 回 4 名)、支援会議 2 名を実施し継続した支援に繋がりました。

(2) 安心、尊厳を守る取り組み

- ① 接遇委員を中心に相手(子ども、保護者、職員等)の立場に立った対応を心掛けるなど、接遇の徹底。

【一部達成】接遇担当者により職員会等で、接遇向上に向けた話し合いを月 1 回行いました。しかし、職員のコミュニケーションやチームワーク不足、接遇力低下の声があり、職員の言動の見直し、「人権擁護の為のセルフチェック」の実践など、保育の質向上に対する取り組みを継続中です。

- ② 人権教育の取り組みを全体計画に位置づけ、遊びや生活の中で人間関係の礎を育み、家庭教育にも繋げる取り組み。

【達成】子ども達が遊びを中心とした生活の中で、友達や職員、地域の方などとの交流を通し、思いやりを持って接することが出来るよう、様々な場面で支援することが出来ました。

- ③ 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画(BCP)の作成及び対応訓練の実施。

【達成】法人防災委員会に参加し、BCP について学ぶとともに、事業継続計画(BCP)を作成しました。また、地震、土砂災害に対応した避難訓練を年 4 回実施しました。また、災害時の保護者への引渡し訓練を行うと共に、市へ避難確保計画及び報告書の提出を行いました。

- ④ 新型コロナウイルス感染発生時法人 BCP 及び市対応マニュアルに沿って感染症から子ども達を守る取り組みや保護者連携の実施。

【達成】新型コロナ感染については、特に年度前期において、家族や地域の感染発症に伴い、園児や職員の感染が確認されました。その都度、施設の消毒や健康観察の徹底、職員の抗原検査などできる限りの対策を行ったり、保護者に日々情報提供を行いました。子どもだけでなく家族の体調確認、登園自粛の協力等と呼びかけることで、大きな広がりを抑えることができました。

- ⑤ 事業所運営における様々なリスク(事故・苦情・不審者対応)に対する対応力の向上。

【達成】日々のヒヤリハットを月毎にまとめ、職員に報告する中で、事故防止に向けた話し合いを行いました。また、県外で発生した園児バスの置き去り事故を受け、園児バスマニュアルや日々の園児数確認法の見直しなどについて運転手も含め再度確認し合い、園での取り組みを各家庭にもお知らせしました。

2. 地域と共に

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取り組み

- ① ランナーやボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第 9 回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】新型コロナの感染状況を考慮し、規模を縮小し実施となりました。地域や園児家族、職員にも参加を募り、当日はランナー、ボランティア、地域等、関わる全ての人がふれあい

を感じることができる温かな大会となりました。

② 地域を支える法人職員として「認知サポーター養成講座」の全職員受講(残り 10 名)。

【一部達成】感染症等の影響で受講は 3 名に留まりました。残り 7 名は次年度以降の受講終了を目指します。

③ 地域への情報提供の充実(新園舎の環境を含めたパンフレットの作成と配布。チラシ等設置場所の拡大、HP への活動アルバム(年 12 回以上)、写真を使ったエピソード記録の掲載(年 12 ページ以上)。

【一部達成】こども園のパンフレットや施設案内の作成を行い、見学者や地域在宅児、家庭、新入園児家庭に配布しました。また、HP の活動アルバム(年 12 回)、おたよりへのエピソード記録掲載も行いました(毎月)。ふれあい広場や子育てセミナーなど、子育て支援事業に関するチラシを地域に回覧しました。しかし、パンフレットなどの設置場所の拡大には至りませんでした。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

① 生活困窮者支援における法人内連携(相談支援や事例検討会への参加)

【未達成】こども園として困窮者への、具体的な連携サービスには繋がれませんでした。

② 新型コロナウイルス感染防止対策の状況に応じた、ボランティア、実習、施設見学ニーズへの対応。

【一部達成】年間を通して、サービス利用のための見学や職場体験の要望に応えました(見学 20 件、実習 2 名 体験 1 名)。うち 17 名が入園となりました。しかしボランティアの受け入れ実績はありませんでした。

③ 地域会議へ積極的に参加し、地域における課題を知り、法人の役割について検討。

【達成】地区公民館、上文殊小学校、上文殊児童クラブの会議に積極的に参加し、地域の情報収集に繋がりました。集合型の会議も増え、地区の様々な委員の方との情報共有が充実しました。

④ 地域の中のこども園として、新園舎の地域スペースやふれあい棟を活用した施設の開放(月 1 回以上)や一時預かり児の積極的な受け入れ。

【達成】小学生を含む地域のこども達が利用する各教室にふれあい棟を提供したり、ふれあい広場、育児相談、子育てセミナーなど施設開放を実施しました。一時預かりは新型コロナウイルスの影響で職員体制が整わず、特に一般型の積極的な受け入れには至りませんでした(一般型/年間延 89 名 幼稚園型/年間延 192 名)。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

① 「あすわ ers」3 年目として、更なる制度理解の推進(Q&A の活用)及び日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組みの定着化。また月 1 回疑問点についての意見交換を引き続き実践。(重点項目)

【一部達成】第Ⅳ期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。

② 法人人材育成指針に基づいた研修への参加、動画配信の活用を行う。また、資格更新など職員が自ら目標を持ち、レベルアップする事を支援(キャリアアップ研修 7 名 小学校・幼稚園教諭免許更新 2 名)。

【一部達成】WEB 研修や動画配信活用し、案内のあった法人必須研修への参加を行いました。また、外部研修では、キャリアアップ研修 5 名 保育研修 14 名受講しました。免許更新は制度変更により、更新の為の研修がありませんでした。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労務相談を実施。また、働き方の多様

化に対応する為、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【達成】計画的有給取得は100%達成しました。また、労務相談では、働きやすい職場に向けての意見交換を積極的に行いました。産休育休の取得、短時間勤務などシフト勤務体制に課題がある中、職員同士協力し合い、都度工夫したことが、業務改善にもつながりました。

② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進。

【一部達成】労災事案に対し、産業医師の指導を頂き、職場環境の見直しを行いました。しかし、ストレスチェックの回答率の低下など課題が残りました。

③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取り組みの推進。

【一部達成】コロナ禍の中、職員の急な休みが重なり、日々の保育、シフト体制を整える事について困難な状況が多くありましたが、職員間で声を掛け合い、工夫し乗り切ることが出来ました。しかし一部の職員からコミュニケーション不足や職員間の接遇についての意見もあり、今後の取組みへの改善が必要となりました。

④ トヨタ式片付けを実践によるムリ・ムラ・ムダを排除した誰もが働きやすい労働環境づくり。

【達成】共有スペースについて、担当者を中心に、衛生用品や消耗品が取り出しやすく、在庫管理がし易い環境を整えました。

⑤ 新園舎内に設けた職員スペースを活用し、休憩中などリフレッシュできる空間を確保。

【達成】新園舎内のスタッフルーム、ふれあい棟の相談室、子ども達が食事を終えた後のランチルームなどを活用し、職員が交替で食事や休憩を取りやすい環境を整えました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【達成】保育実習生2名を受入れ、こども園の魅力を伝えました。また、給食者の定年及び食育活動の充実の為、新年度に向け、新たに栄養士2名の確保を行いました。

② 障がいのある方や高齢の方、外国人、短時間労働を希望する方等、多様な人材が力を発揮できるよう柔軟な働き方の推進(主婦 高齢者雇用)。

【達成】子育て支援員1名 高齢者雇用2名を配置しました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】担当者が法人の SDGs 推進委員会に参加し、今後の取組みについて学び合いました。また、今後の園の取組みとして、リーダー職で意見交換を行い、新年度の全体計画に盛り込みました。しかし、全職員の理解や周知には至りませんでした。

② 第Ⅳ期中期計画の最終年度としての振り返りと現状分析、こども園の将来構想を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画の策定。

【達成】法人の中期計画を踏まえ、こども福祉部門で話し合い、第Ⅴ期中期計画を策定しました。また、こども園としての第Ⅴ期中期計画についても詳細を加え策定しました。

③ 新園舎の中で、園児が自由で多様な刺激を受けられる物的環境の整備を行う。特に遊戯室・絵本コーナーなど、自分の好きな遊びに集中できる環境づくりと、既存の遊具や樹木を生かしながら周囲の自然に溶け込み、子ども達がのびのびと遊べる園庭づくりの実施。(重点項目)

【達成】第Ⅳ期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。役割分担を明確にし、上司からの確認や指導、職員同士の情報伝達への取組みの実施。

【達成】内部管理体制では、本部担当者と共に自己点検、指摘事項に対する改善を行いました。組織図、役割分担表を作成し、全職員に周知し、報連相の取りやすい体制を整えました。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール探知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取組みの実施。

【達成】アルコールチェッカーの設置、日々の実施及び結果記録を業務とし、安全運転のための徹底を図りました。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【未達成】個人情報保護法について、職員への改めての説明、話し合いは未実施となっており、今後の継続課題となりました。

(3) 外部評価や認証制度の活用する取組み

- ① 「福井市の認定こども園・保育所等における質の向上のためのアクションプログラム」を活用し、各 24 項目達成を目指した活動を実施。保護者や地域に向け、結果を含めた内容を玄関等に掲示。

【達成】上記のプログラムを活用し、年間を通じた活動や取組みの実績を確認しました。年度末には、結果を検証し、今年度の達成度と次年度の目標示した表を玄関に掲示しました。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【達成】新園舎での活動、業務により、新たな環境整備、マニュアル見直しや安全対策が必要となったため、職員と一つひとつ確認し合いながら取り組んでいきました。

- ② 監督職の業務を専門・教育職とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【一部達成】新年度の計画や業務改善が必要な事案が発生した際は、都度話し合いを行い今後の対応について意見を出し合いました。しかしコロナ対応等により、監督職は現場補助に携わることが多く、マネジメント業務の充実、体制の確立には至りませんでした。

- ③ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【未達成】グループウェアの活用について、職員理解、スキルが不十分で活発な活用はできませんでした。活発な活用に向けて今後の課題となりました。

- ④ 緊急メールを活用したデーターによる保護者や職員への手紙の配布。

【達成】連絡エクステンジのアプリを登録し、園や行政からの連絡を全家庭、全職員に伝えることができました。急な災害情報、感染症対応や変更についてもタイムリーな連絡を行うことができ、保護者の安心に繋がりました。

- ⑤ 業務改善に繋がるよう、動画や画像によるマニュアルの作成やウェブ会議の活用を継続。

【達成】マニュアル作成では、特に安全管理において画像を生かすことができています。また、WEBでの会議や研修受講も継続して行うことができました。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

- ① 定員に対する稼働目標の明確化。事業活動収支計算書による目標値、資金収支計算書における目標値の明確化。

【一部達成】毎月の拠点報告の中で稼働率を表しました。また財務資料にて、前年度数値との比較を行ったり、予算数値を目標としたり、資金繰りでの収入支出予測を行いながら確認を行いました。しかし、今後に生かせる分析や目標値の明確化には至りませんでした。

② コストの見える化による適切な予算管理の実行。

【達成】食材や消耗品については、計画に合わせて材料を補充するなど、それぞれの担当者が出納職員に都度、購入時期や残高を確認しながら購入することで、予算管理を行うことができました。

③ 当初目標と結果のズレに対する対策会議の実施。

【達成】本部の統括会計責任者に毎月予測を含めた資金繰り表を送り、確認や相談を行いました。特に、給付費や補助金の入金予測と時期については都度連絡し会計処理を進めました。

④ 建設に伴う費用の支払い計画に基づく経営管理の実施。

【一部達成】園児数減により、収入減となり追加借入を行った園庭改修資金について、本部への資金移動が未実施となっています。

⑤ 一号認定児、途中入所、一時預りの積極的な受け入れを行うと共に、周辺地域のこども数、保護者ニーズを確認し、受入れ地域への拡大。

【一部達成】未満児の途中入所希望者が多く、年間 11 名の園児を受け入れました。しかし一号認定児、他地域からの園児確保増についてはニーズが無く受入れ増には至りませんでした。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入		
	定員 ×12 か月	実績	達成率	当初目標	実績	達成率
幼保連携型 認定こども園	1,704 人	1,372 人	80.5%	146,234,000 円	135,714,000 円	92.8%

令和 4 年度事業報告

足 羽 学 園

I. 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）

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 関係機関との連携を図り、成人期へのスムーズな実施
【達成】高等部3年生（3名）に対し、ケースワーカーが中心となり卒業後に向けての関係機関との会議を開催しました。会議以外でも連絡を密にし、スムーズな移行支援を実施しました。
2. こども福祉部門でのイベント開催
【達成】「あすわのこどもてん 2023～はる・なつ・あき・ふゆ～」のテーマにて開催しました。期間中は悪天候でしたが 268 名が来場してくださりました。また、セミナーについても 2/4 に実施し、46 名の方々のご参加を頂きました。
3. 専門研修への職員派遣（PECS2 名・自閉症 e サービス研修等）
【達成】 PECS 研修に計画に沿って参加しました。研修受講者を中心に利用者様の表出を促すよう支援に取り組みました。また、SV 研修を通した学びを職員間で共有する中で支援に進展が見られ、講師からお褒めの言葉をいただくことができました。
4. 福祉サービス第三者評価受審（4 回目）
【達成】 10/4・5 に福祉サービス第三者評価受審しました。概ね高評価をいただくことができましたが、子どもの権利擁護、意思決定について、子どもたちにわかりやすく伝える方法の模索に取り組んでいくことが求められる結果となりました。

III. 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 子どもたちの個性（本人らしさ）や自己決定に着眼を置いた、チャレンジしたりワクワクしたりできる活動の提供とチーム支援による PDCA サイクル実施。

【達成】 コロナ禍で外出等の制約がある中で、模擬店・喫茶店・お店屋さん等を開き、自分で選ぶ体験活動を実施しました。

- ② 個別支援計画作成時期の見直し（誕生月を基準とした作成）を行い、一人一人のストレングスに着目した達成可能な計画作成しと、根拠となる記録による PDCA サイクルを丁寧に実施しながら個々の特性に応じた支援の充実。

【未達成】 誕生月を基準とした個別支援計画作成については児童発達管理責任者業務以外の業務が過多となり着手できませんでした。

- ③ 上記視点に基づく事例検討数 4 件、サービス実践報告会等での取組み発表目標数 2 件。

【達成】 サービス実践報告会にて「スモールステップで取り組む様子の支援」をテーマに、事例発表しました。また、その他に事例検討 3 件実施し、「思い」に原稿掲載しました。

- ④ こども福祉部門合同行事としての「子どもアート展」（福井市美術館 R5.1/26～29）、子育て世代の家族に向けた「公開セミナー」の企画・運営

【達成】 重点項目Ⅱ. 2に記載のとおり。

- ⑤ 高等部在籍時の早い段階から青年期への円滑な移行に向け、卒後の生活を意識した生活プ

プログラムの実施と、ソーシャルワーカーを中心とした関係機関（出身市町村・児相・学校等）との連携強化。【重点項目】

【達成】重点項目Ⅱ. 1 に記載のとおり。

⑥ 健康増進を図る為に、定期的（月に1回）に身体を動かす機会の提供。

【一部達成】園庭での活動は実施できました。しかし、当初予定していた体育館を借りた活動の提供には至りませんでした。

⑦ 日常生活において年齢に応じた基本的な生活習慣（口腔ケアや保清習慣等）を正しく身につけるための働きかけ強化と、発達年齢に応じた性に関する教育の充実。

【一部達成】個々の個別支援計画に、生活スキル目標を挙げて取り組みを実施しました。性に関する教育も個別での対応となり、全体取り組みには至りませんでした。

⑧ 社会生活を送る上でのスキル（挨拶・ルールを守る・コミュニケーション方法等）を学ぶ時間を設けることで社会性を身につけるための支援の実施。

【一部達成】学ぶ時間を設けての全体での取り組みについては1回の実施となりました。個々の場面において社会性を意識した支援を実施しました。

（2）安心、尊厳を守る取り組み

① 接遇委員会を中心に、利用者様やご家族、地域の方々に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【達成】園全体での取り組みとして毎月の接遇目標の唱和、振り返りシートの記入、それに基づく委員会での検討、改善への取り組みを実施しました。

② 虐待防止委員会（毎月開催）を通じた、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会等を適宜実施することで、予防策を徹底。令和4年度は、障がい者福祉部門全体で「身体拘束ゼロに向けた研修会」の参加。

【達成】毎月（クラスター発生時は中止）虐待防止委員会を開催いたしました。講師を招いての「身体拘束ゼロに向けた研修会」については、未開催となり代替えとしてeラーニングを研修項目として活用しました。

③ 法人の理念や子どもの権利について、自治会等（毎月）を活用し、視覚情報等を駆使して子どもたちの理解を深める支援の実施。

【未実施】自治会の開催が数回に留まり、法人理念や子どもの権利を理解する取り組みには至りませんでした。

④ 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および対応訓練の実施。

【達成】年間計画に基づき避難訓練（火災・土砂災害）、防犯訓練（座学）を実施しました。また、災害時におけるBCPについても3月に作成しました。

⑤ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時BCPをもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【達成】新型コロナウイルス感染（クラスター）発生時において、マニュアル等に基づき対応を実施しました。その結果を受けて、マニュアルや訓練内容に関しても見直しをおこないました。

⑥ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上とグループウェアを活用した情報共有。

【達成】リスクマネジメント委員会での検討や危機管理委員会による年間計画に沿った訓練及びグループウェアを活用した情報共有をおこないました。

⑦ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討。

【未達成】協議継続中となり体制づくりまで至りませんでした。

⑧ 感染対応による規制の中でもご家族が子どもの「成長が視える」支援としての「学園だより」（毎月発行）発行を継続し、ご家族の悩みや不安に寄り添ったファミリーサポートの実施。

【達成】園内でのコロナクラスター発生時、インフルエンザ感染症発生時期については、学園便りの作成ができませんでしたが、その他の月については実施することができ、ご家族からも喜ばれていました。また、電話や通院時を通してご家族の不安やいろんな思いを伺い安心につながるよう取り組みました。

- ⑨ 全ての子どもたち（特に愛着障がいのある子ども）の傍に安心できる存在となる職員が居る体制を担保し、職員との信頼関係を育む中で、子ども自身が自分を認め、自分を愛する自己肯定感を培うことができる職員体制の見直し。

【未達成】職員の勤務体制の変更を行い職員体制の見直しを図ったものの、担当職員との一定した関係性を育むまでの職員固定には至りませんでした。

- ⑩ 子どもたちが主となり取り組む、「自分たちのユニット環境整備」の実施（毎月）。

【一部達成】休日等を利用し、一部のユニットについては、ユニット内の環境整備を実施しました。しかし、子どもたちを主体となった取り組みを毎月実施することができませんでした。

- ⑪ 子どもたちの嗜好を聞き入れながら、コロナ禍であっても「笑顔でホッと」安心できる時間や癒しの時間となる献立作成・食事提供と、行事等の際の非日常の演出としての食事提供。

【一部達成】栄養士が現場に出向き利用者様の嗜好を聞き献立に反映しました。また、大きな行事であるクリスマス会はコロナ感染症発生のため、実施できず年明けの新年会として楽しみました。

2. 地域と共に

（1）社会とのより良い関係づくりを強化する取り組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】規模を縮小しての足羽川ふれあいマラソン大会が開催され、開催要員として職員参画し、子どもたちも（4名）伴走者と共にランナーとして参加し大会を盛り上げました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全職員受講（残り5名）。

【達成】予定職員5名全員受講し学びを得ました。

- ③ 日々の子どもたちの成長した姿やイベント等をブログにて定期的な更新（月4回、年間50回 アクセス数7,500件）とミニミニ新聞（3回/年）発刊による地域への情報発信。

【一部達成】ミニミニ新聞については、年3回の発刊ができましたが、ブログについては、アップ33回（66%達成）、アクセス数1,856人、ページビュー数4,157件（昨年度4,283件：3%減）となり目標を達成することができませんでした。日々の様子を発信することで利用者様の様子を知っていただく為に次年度も引き続き取り組みます。

- ④ 前年度の実施経験を踏まえた、酒生小学校4年生対象の福祉出前授業の実施。また、酒生小学校支援学級の児童を園行事へ招待した交流イベントの実施。

【一部達成】12/8酒生小学校への4年生を対象とした出前授業を実施しました。残念ながら、交流事業に関しては、コロナウイルス感染等を考慮して学校と協議のうえ中止となりました。

- ⑤ 地元自治会（前波・宿布）との連携協議の下、福井市主管課・消防等を含めた「福祉避難所の在り方会議」に関する学習会を開催（6月）し、課題等の洗い出し及び解決に向けた取り組み実施。

【達成】地元自治会（前波・宿布）との連携協議を適時行い、良好な関係の中、地域情報や福祉避難所に関する意見交換（課題を含む）を実施できました。

（2）地域のために法人資源を活用する取り組み

- ① 生活困難者支援における法人内連携および中間的就労の場の提供と困窮者支援事例検討会への参加と事例提供。

【達成】昨年度より入職されていた方が家庭の都合で退職され、その後新たな相談、受け入れ対応はありませんでした。また、困窮者支援事例検討会での事例として報告しました。

- ② 地域の福祉資源として、足羽福祉会感染防止体制に基づき、状況に合わせながらボランティ

ア・実習・施設見学受け入れ実施。

【達成】見学者 17 名（SS 利用希望者）、実習生 8 名（保育士実習 5 名・インターンシップ 2 名・就職前実習 1 名）を受け入れました。

③ 障がい者福祉部門間と連携し、「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」及び「フォローアップセミナー」への協力及び参加。

【達成】3 年ぶりの自閉症支援者養成セミナー開催となり、コロナ感染症対応の観点からモデルを学園、更生園から選出し動画撮影での実践演習であったこともあり、トレーナーの指示のもと準備等に取り組み、無事終わることができました。

④ 社会的擁護が必要とされる緊急一時保護受け入れについて、迅速な対応を図るための各児童福祉相談所との連携。

【達成】児童相談所と連携し、4 名（内 2 名については 2 回受け入れ）、延べ 96 日の一時保護受け入れを行いました。そのうち 1 名が措置入所となりました。

3. 職員と共に

（1）目標を描き共に成長する取り組み

① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取り組み定着化。

【一部達成】あすわ ers の目標面接、評価面接は実施できました。しかし、日々の細やかな面接は実施できませんでした。

② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1 人年 1 回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲向上の推進。

【一部達成】法人本部からの研修案内を受け、園内での受講推進の促しを行いました。集合研修については受講状況の把握ができましたが、動画視聴は個々での受講となり把握することができませんでした。

③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるための e ラーニング教材の活用。

【達成】e ラーニング教材の活用して、基礎的な「障がいの理解」や「虐待防止」に関するコンテンツを視聴して頂き、共通言語としての理解促進を図りました。

④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援を行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革及び必要な研修の実施。

【達成】e ラーニングのコンテンツを活用し、障がい福祉部門での共通学習項目として実施いたしました

⑤ 制度研修修了者（サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等）や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】強度行動障害基礎研修（1 名）・実践（1 名参加するが体調不調で未終了）、フォローアップ（講義：1 名・全カリキュラム 1 名）、サビ児菅実践研修（1 名）派遣しました。

その他の研修として、ホイルローダー講習・ミュージックケア研修・北陸地区職員大会等 16 名の職員を派遣しました。

⑥ 専門機関の研修への職員派遣（PECS:絵カード交換式コミュニケーション 2 名・自閉症 e サービス研修等）や、SV（スーパーバイザー）研修を通じた取り組みを職員間で情報共有し、職員の支援力の向上【重点項目】

【達成】予定した PECS（レベル 1）2 名の受講、SV 研修 2 事例及びリーダー級研修における継続した研修取り組みを行いました。学びえた内容等を職員間で共有し支援力の向上に努めました。

⑦ 日々の支援の中で感じる子どもの変化や課題に気づく目を養い、情報共有・整理・対応策の検討をチーム（関係部署全体）で取り組む職場風土の醸成。

【一部達成】子どもたちの日々の生活の中での気づきをファイルメーカーに記録し職員間で情報共有を図りました。勤務時間内において、課題に対してチームでの検討の場の設定が難しく、その場、その場での対応となってしまいました。

(2) 安心して働ける健康経営の取り組み

- ① 計画的な有休取得推進（公休も組み合わせた3連休：100%取得の継続・4連休：全体の50%取得）、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取り組み等により、安心して働ける職場環境への取り組み推進。

【一部達成】3連休90%、4連休71%の取得となりました。また労務相談を通じて、園の抱える課題について相談しました。しかし、学園特有の中抜け勤務や超過勤等、職員にとっての安心して働ける職場環境となるにはまだまだ改善検討が必要となりました。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進。

【達成】法人本部からの発信を受け、ストレスチェック、メンタルヘルスチェックを実施しました。2名の職員がメンタル面の不調から休職し、1名は復帰プログラムに則って対応中、1名は休職中となり、その都度面談を行いながら対応しています。

- ③ 職員が安心して業務に臨めることを基本とし、適正な人員配置、超過勤務時間削減。

【未達成】超過勤削減に向け、就業時間の変更、職員体制の増員を図り取り組みました。一人当たりの超過勤務時間としては、昨年度比-25時間となったものの、深夜残業増となりました。

- ④ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（言葉の花束等の取組推進）。

【達成】定期的に言葉の花束のメッセージカードを職員に配り記入してもらったものを共通棟2階廊下に掲示しみんなが見られるようにしました。朝礼前や休憩時などに熱心に見ている姿もあり、職員の意識向上につながりました。

- ⑤ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1人1日10分の業務改善）。

【一部達成】安全衛生委員会にて労働環境に関する点検及び改善に関する取り組みと実施しました。しかし、1人1日10分の業務改善による検証までは至りませんでした。

(3) 共に働く人を呼び込む取り組み

- ① 法人と連携し、実習生やインターシップの受け入れに推進による施設が果たす役割や必要性・福祉の仕事の楽しみのPRと福祉人材の確保。

【達成】法人からの実習生やインターンシップ受け入れ要請があった際は迅速に受け入れ対応を行いました。法人経由での実習1名、インターンシップ2名を受け入れ、発達支援の醍醐味や施設の役割を伝えるなど人材確保に繋がるよう取り組みました。

- ② いろんな世代の方が働く機会として「ちょこっと就労」を推進し、生活面のサポートを担っていただくことで子どもたちの人間関係（2名）。

【未達成】ミニミニ新聞を用いて募集を行うなどしましたが、応募いただける方がおらず人材確保に至りませんでした

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取り組み

- ① 「足羽福祉会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に2030年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】法人 SDGs 推進会議に職員が参加し、具体的な活動に関する検討を進めました。結果として、第Ⅴ期中期事業計画に具体的取り組み目標が明確化されました。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所の将来構想（将来の障がい福祉サービス事業の展開）を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画（令和5年度～7年度の3か

年)の策定。

【達成】GM会議、障がい部門 GM 会議内にて第Ⅳ期の取り組みの振り返り、現状分析を行うとともに、将来ビジョンについて検討し第Ⅴ期中期事業計画を策定しました。

③ 職員体制の強化を図る事で、在宅で暮らす子どもたちへのサポートや家族のレスパイト(休息)として、地域のニーズに合わせた短期入所事業の受け入れ強化(月平均のべ30人の利用)。

【未達成】新型コロナ感染症クラスター発生、インフルエンザ感染発生に伴う受け入れ中止もあり、延べ242人の受け入れ(月平均20人)の結果となりました。30人に達したのは1か月だけでしたが、新型コロナ感染症の対応方法も変化する中で短期入所利用ニーズが再度増えてきている状況です。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取り組み

① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】自己点検を実施すると共に、指摘事項等へのスピード感を持つての対応ができました。

② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】令和4年4月よりアルコール検知器の導入を行いました。乗車前後においてしっかりと確認行為、互いにけん制しながら確実に実施できています。

③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【未達成】学習会及び研修会への参加等実施出来ませんでした。

④ 障がい者福祉部門における業務管理体制(部門連携会議)による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】障がい部門において情報共有を図り適切に規定等の見直しを実施しました。令和5年2月に県実地指導においても指摘事項等無しとの結果を頂きました。

⑤ 外部委員(弁護士、家族代表、成年後見人)を招聘した虐待防止外部委員会の開催(年2回)と、外部との意見交換におけるサービスの「見える化」の促進。

【達成】(R4.10/13、R5.2/16)虐待防止外部委員会(委員構成:弁護士、成年後見人、家族会代表)開催しました。利用者様のプライバシー保護に関する取り組み強化についてご意見をいただきました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取り組み

① 障がい者福祉部門で共通の当事者、家族、関係者からの事業所評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映。

【達成】障がい部門全体で家族向け満足度アンケートの内容検討を行い、10月にアンケートを実施しました。ご家族の思いを受け、第Ⅴ期中期計画作成に反映いたしました。

② PDCA サイクルを土台とするサービスの標準化と質向上の取り組みをもとにした、第4回目となる福祉サービス第三者評価の受審(11月)。

【達成】重点項目Ⅱ. 4に記載のとおり。

(4) 合理化と効率化を推進する取り組み

① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を推進。

【一部達成】GM主導にて管理職会議を活用し、マネジメント力向上に関する学習や業務改善について取り組みました。理解に関する個人差が明確となり、組織活性化までは至りませんでした。

② 監督職の業務を専門・教育職である児童発達管理責任者の業務とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【未達成】監督職の配置ができず、児童発達管理責任者との業務分離ができませんでした。

③ ICT活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。またICT活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【達成】法人本部と連携してグループウェアによるワークフローを確立し、ICTによる決裁を行いました。決裁権限も見直し、M決裁、GM決裁を設定することで迅速な決裁、業務執行に繋がり

ました。

④ 法人が開催する管理職対象の財務会計勉強会への参加。

【未達成】勉強会が未開催となりました。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 か年を達成する取り組み

① 事業計画の進捗状況の確認と修正を定期的に遂行し、月次決算による予算管理の徹底(毎月)。

【達成】本部業務過多により月次報告が滞りましたが、予算管理については適正に実施できました。

② 会計監査人からの会計指導に基づき適正な財務管理。

【達成】会計指導に基づき修正・補足等に取り組みました。

③ 目標と結果のズレに対する対策会議を障がい者福祉部門のGM会議にて適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取組み推進。

【一部達成】部門におけるGM会議において、課題共有および改善の取組みについて協議・実施しました。また、協議内容等を踏まえ第Ⅴ期中期計画に反映しました。

④ 職員体制見直しにおける、短期入所の受け入れ（コロナ禍前の状態への）改善。（目標額 360万円前年度比200%）

【未達成】年間延べ人数242人（目標360人：68%達成）R3年度から比べると64人の利用増となりました。（コロナ・インフルでの受け入れ中止2か月あり）。収益としても240万（前年度比133%）となり、目標達成には至りませんでした。

IV. サービス利用実績

	年間延べ利用者数			年間事業収入		
	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率
入 所	6,472 人	6,990 人	108%	139,703,000 円	155,286,143 円	111%
短期入所	360 人	242 人	68%	3,757,200 円	2,396,634 円	63%

令和 4 年度事業報告

あすわ児童発達支援センター

I. 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 (定員 12 名)
- (2) 放課後等デイサービス事業 (定員 10 名)
- (3) 保育所等訪問支援事業
- (4) 短期入所事業 (定員 5 名)
- (5) 児童発達支援センター機能強化事業（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 (定員 10 名)

3. フレンズどれみ

- (1) 放課後等デイサービス事業 (定員 10 名)

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. こども福祉部門間において、連携会議の場を設け、児童の交流機会の実施・強化
【達成】足羽東こども園、足羽学園と定期的に会議を設け、こどもアート展の実施及び保護者対象のセミナーを開催しました。
2. 医療ケア児の受け入れ及び、児童発達利用の年長児から放デイへの長期的な受け入れ体制を整える。
【一部達成】児童発達支援を利用し、その後放デイを利用する利用者様を通して体制整備について利用ニーズに分けたクラス編成を構築し、検討を始めましたが、利用拡大にはつながりませんでした。
3. 3 つの放課後等デイサービス及び児童発達支援事業を安定しつつ、資金管理による積立金の計上している。
【未達成】児童発達支援で予算計上を上回る稼働状況となりましたが、それ以外の事業で同数値が下回ったこともあり、積立金計上には至りませんでした。

III. 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 利用者様の個性（本人らしさ）や自己決定に着眼をおいた支援の PDCA（計画、チームによる実践、モニタリング）の取り組み。保護者や学校等を含めてアセスメントを行い、「本人らしさ」の形成時期に寄り添える放課後等デイサービス 3 事業所の個別支援計画の作成及び実施。（特に高等部の利用者様については、成人期への移行を意識）

【達成】アセスメントについては保護者や学校等との情報交換にて実施してきました。特に移行期の利用者様には個別支援計画の支援内容に反映させ、モニタリングにて保護者と共有してきました。

- ② 上記視点に基づく事例検討数 5 件、サービス実践報告会や他団体での取組みの発表目標数 3 件。

【一部達成】事例検討数は 12 件、発表件数は 2 件でした。

- ③ 子ども福祉部門合同行事としての「子どもアート展」、保護者や職員対象の「公開セミナー」の企画・運営

【達成】こども福祉部門で協力して、1月26日から29日に「子どもアート展」を、2月4日に仁愛大学心理学科の渡辺准教授をお招きし、「親とこどものマインドフルネス」と題し「公開セミナー」を実施しました。

- ④ 小集団クラスだけでなく、医ケア児クラス、プレスクールクラス、個別療育など多彩なメニューを用意し、多様な子どもの成長やニーズに合わせられるように、活動内容やプログラムなどを充実。（児童発達支援）

【達成】プログラムが充実するように各クラスの活動内容を会議にて検討しながら実施しました。

- ⑤ 地域の保育園等への移行を視野にその子らしさを発揮できるよう保育所等訪問支援と連携して発達支援を充実。

【達成】保育園等の年長から小学校への移行支援として、資料を準備しながら保育所等訪問支援と共に関係機関との会議等を活用し、情報共有を行いました。

（2）安心、尊厳を守る取組み

- ① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【一部達成】接遇トレーナーを中心に、各期間のテーマに沿って実践してきましたが、定着には至りませんでした。

- ② 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および対応訓練の実施。

【一部達成】法人委員会に参加し、各拠点のBCP作成状況を共有しましたが、拠点内のBCP作成及び訓練には至りませんでした。

- ③ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時BCPをもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【一部達成】個人防護具の配備は完了し、事業所内で新型コロナウイルス感染症が発生した際には法人作成のマニュアルに沿って対応しましたが、対応訓練については未実施でした。

- ④ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上。

【一部達成】毎月非常時訓練を行いましたが、不審者対応については実施できませんでした。

- ⑤ 虐待防止委員会の毎月開催により、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会等を適宜実施することで、予防策を徹底。令和4年度は障がい者福祉部門全体で「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催。

【一部達成】虐待防止委員会にて支援の困難な事例の検討や職員への倫理アンケートを実施し、支援上の困りごとや不明な点等の把握と解決に向けた取り組みを実施し予防に努めました。「身体拘束ゼロに向けた研修」として、e-ラーニングを活用しましたが、知識や理解を深める機会を設けることができませんでした。

- ⑥ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討。

【達成】障がい福祉部門として、課題抽出と解決に受けた検討を実施しました。

- ⑦ 児童発達支援センターとして、虐待防止や支援力向上など情報共有を実施、行政や関係機関とのネットワークを強化。

【達成】行政と連携し、福井市内の障害児通所支援事業所等との虐待防止にむけた勉強会を実施しました。

2. 地域と共に

（1）社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】コロナ禍の状況を鑑みつつ、「第9回足羽川ふれあいマラソン」を開催し、委員として参画しました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全職員受講（残り25名）。職員会議の場を利用した受講。

【一部達成】業務調整を行いつつ受講できるように調整しましたが、全職員受講には至りませんでした。

- ③ フレンズみゆき及びフレンズどれみの周辺地域のイベントへの参加。

【一部達成】コロナ禍ということでそれぞれの周辺地域のイベントには参加を控えましたが、3年ぶりに福井フェニックスライオンズクラブのご協力のもと、親子ふれあいボウリングを実施することができました。

- ④ HP や SNS を通しての積極的な情報発信（各事業毎月実施）。

【達成】HP にてブログを定期的に更新しながら、利用者様の活動の様子などを発信しました。

- ⑤ 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連携を密にし、相談支援及び必要に応じたサービス利用へのつなぎを実施し、安心して子育てができる体制を構築。

【一部達成】両センターから機能強化事業への相談件数は一定数あり、次年度も幼児相談会への参加依頼数が増えるなど体制整備を現在も進めている過程です。

- ⑥ 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推進し、まとめられた課題を福井市自立支援協議会のこども部会に提言、（年4回）

【一部達成】事業所連絡会の運営会議を年13回（臨時も含む）実施しましたが、会としてまとめた課題をこども部会に提言までは至りませんでした。

- ⑦ 永平寺町の子ども福祉施策より事業を受託し、地域で安心して生活できる体制作りを構築（幼児園訪問：年20回 個別相談会：年12回）

【達成】永平寺町の担当主管課と調整しながら、幼児園訪問を年18回、個別相談会に年12回参加しつつ、永平寺町の保育入園判定委員会にも参画させていただくなど一定の評価をいただきました。

（2）地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労の場の提供。

【未達成】当該事業の対象となる事例がありませんでした。

- ② 新型コロナ感染対策を徹底した上でボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。（実習生15名／年、ボランティア80名／年、視察説明10名／年）

【達成】コロナ禍の影響でボランティア及び視察の件数は目標に至りませんでした。実習生については目標をクリアし、後進育成など地域社会に貢献することができました。

- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化（BCPにも明記）。

【未達成】事業所としてのBCPが未作成のため、明確化できませんでした。

- ④ 障がい者福祉部門連携による「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」開催運営への参画。

【達成】コロナ禍のため、開催方法を変更し、2月19日と3月5日の2日間に日程を分けて実施することができました。

3. 職員と共に

（1）目標を描き、共に成長する取組み

- ① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下の

コミュニケーション向上の取組み定着化。

【一部達成】職員会議の場を用いて制度理解の推進を行いました、浸透するまでには至りませんでした。また、上司部下の定期的なコミュニケーションの機会も創出できませんでした。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1人年1回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【達成】法人本部が企画実施する各研修に受講し職員の学べる機会を設けることができました。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性に
ついて
て学びを深めるためのeラーニング教材の活用。

【一部達成】eラーニングを正規職員に受講できる環境を整備し、障がい福祉部門統一のテーマを設定し、専門性向上の機会を整えました。

- ④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援を行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革及び必要な研修の実施。

【一部達成】eラーニングを活用し、精神障害に関する勉強会を職員会議で実施しました。

- ⑤ 制度研修修了者（サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等）や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】強度行動障害者支援者研修に計画的に職員を派遣しました。

（2）安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【達成】有休の取得を計画的に実施し全職員が5日間以上取得しました。また法人の社会保険労務士の巡回相談を活用して、各種課題等に対応していききました。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、介護事業所の腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進（安全衛生委員会、L☆会等の活性化）。

【達成】体調不良となっている職員の対応について、法人産業医に相談した上で、職場復帰に向けたプログラムを計画的に実施しています。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（グッドネス、ニコリほっと等の取組み推進）。

【達成】職員会議の場にて、利用者様のニコリほっと報告と共に職員のニコリほっと報告を実施し、職員同士が互いに尊重できる環境を整えました。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1人1日10分の業務改善）。

【一部達成】代表者会議で労働環境改善について定期的に話し合いました。取り組みの一つとして、保護者との連絡ツールを試行したことで、業務負担が減ることになりましたので、次年度については本格導入することにしました。

- ⑤ 職員会議の場にて課題等を共有しながら「あすわ ers」の理解を深めていけるように、意見交換会の実施（年3回）

【一部達成】職員会議で実施しましたが、調整不足のため1回のみの実施となりました。

- ⑥ 女性が働きやすい職場環境の向上のため、代表者会議にて労働環境改善について検討する。

【一部達成】代表者会議にて労働環境改善について定期的に検討しました。専用アプリを導入し、保護者等への連絡手段が簡略化し、利便性も向上しました。

（3）共に働く人を呼び込む取組み

- ① 新型コロナの感染状況を注視しながら、将来の人材確保の機会となるようフレンズどれみを中心に学生ボランティアやアルバイトを積極的に招集。

【一部達成】フレンズどれみにて 9 月から学生のパートタイム職員を雇用し、利用者様支援や事業所の取り組みを通じて、将来に向けた経験の機会を設けることができました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【達成】第Ⅴ期中期事業計画に部門・拠点として具体的に盛り込みました。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来構想を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画（令和 5 年度～7 年度の 3 か年）の策定。

【達成】こども福祉部門及び障がい福祉部門で連携して、部門と拠点の中期事業計画を作成しました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】拠点として自己点検を実施し、会計監査人監査による指摘事項に対しても修正など必要な対応を行いました。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒 運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】10 月よりアルコール検知器を活用し、全職員対象に就業時確認を行いました。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【達成】障がい福祉グループ連携会議において、各拠点で確認し合い、変更を行い保護者へ通知し、適切に対応しました。

- ④ 障がい者福祉部門における業務管理体制（部門連携会議）による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】部門連携会議の場において、関係法令通知等の確認や行政による実地指導における指摘事項やその対応について共有しました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- 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、保護者及び職員アンケートを実施し、その結果を公表。

【達成】10 月に前年度結果の改善報告を実施し、その後 11 月に当年度の自己評価アンケートを実施し、法人のホームページで公開するなど、PDCA サイクルとしての取り組んでいます。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【一部達成】法人本部が計画した研修計画の元、労務管理研修や KPI 研修などを受講し、管理職のマネジメント力向上につながるための取り組みを行いました。

- ② 監督職の業務を専門・教育職とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【一部達成】専門・教育職と監督職の業務分担を行いながら、業務の省力化及びそれぞれの専門性向上となるように、代表者会議等で検討しながら進めましたが、確立するまでには至りませんでした。

- ③ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作

り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【一部達成】法人全体としての取り組みとして、ワークフローの導入を開始しました。また職員の業

務省力化とペーパーレス化の一環として、専用アプリを使用して、保護者及び職員への連絡ツールを導入しました。その効果で職員の負担軽減につながっています。

- ④ 監督職の業務を専門・教育職である児童発達管理責任者の業務とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【一部達成】支援の専門職である児童発達支援管理責任者とそれらを含めて監督するチーフと一部分業する体制を取ったことで、児童発達支援管理責任者に集中しがちな業務を分散することができましたが、分業ができなかった部署の業務負担の軽減ができませんでした。

- ⑤ 各種会議（代表者会議、部署会議等）の会議時間を平均 15%削減し、利用者様支援などサービスの質向上と働きやすい職場環境の整備。

【一部達成】代表者会議及び職員会議については会議時間の 15%削減に成功しましたが、各部署の会議は支援面の課題などの解決に時間を要してしまい、所定時間通りの実施となり、支援時間の確保や働きやすい職位場整備までには至りませんでした。

5. 財務基盤の安定

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

- ① 当初目標と結果のズレに対する対策会議を拠点内、部門間、法人 GM 会議で適宜実施。部門において適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取組み推進。

【一部達成】法人本部による月次報告の作成が進まず、そのため部門や法人での対策協議については実施できませんでしたが、拠点内では月ごとの収入による執行状況の確認及び課題に対する対策の検討、支出を含めた 3 か月程度の財務状況及び資金繰りの確認を行いました。

- ② 各事業の報酬体系を最大限に生かすことができるような職員配置や各種加算を取得することで経営を安定化させ、継続可能な事業として基盤整備を実施。

【未達成】職員の急な退職などもあり、予定していた人員配置ができないこともあり、人員配置に関する加算については算定できませんでした。

- ③ 定員に対する稼働目標の明確化、事業活動収支計算書による目標値、資金収支計算書における目標値の明確化。様々な児童発達支援のニーズ（高機能自閉症等クラスの増設や医ケア児の受け入れ体制の強化）に沿うことで、稼働率を安定・向上。

【一部達成】年度が進む中で、徐々に地域のニーズに対して受け入れができるようになったことで、児童発達支援については年間目標をクリアすることができました。

- ④ コストの見える化による事業ごとの適切な予算管理を実行。

【達成】部署ごとに支出の管理を行い、おおむね予算内での執行ができました。

- ⑤ 計画的な借入金返済及び賞与資金積み立て。

【一部達成】賞与積み立てはほとんど実施できませんでしたが、計画的な資金繰りを行うことで、他拠点からの繰り入れを受けませんでした。

- ⑥ 障がい福祉部門の新事業展開に合わせて、法人の資源である既存物件の活用とフレンズみゆきの老朽化問題について協議を継続。

【一部達成】障がい福祉部門で継続的に協議しましたが、パステルの移転が決定・完了しませんでしたので、フレンズみゆきの移転までは検討することができませんでした。

- ⑦ 地域の利用者及び保護者のニーズを叶えるために、相談支援専門員と連携し、短期入所事業の利用拡大。

【一部達成】相談支援員から新たな要望等を受けながら調整することで、新規利用者様を 2 名獲得しましたが、全体としては目標値に至りませんでした。

IV. サービス利用実績

	事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)		
		当初目標	実 績	達成率	当初目標	実 績	達成率
子ども発達支援 センター フレンズあすわ	児童発達支援	2,689 人	2,851 人	106.02%	43,703,178 円	45,404,000 円	103.89%
	放課後等デイサービス	3,465 人	3,249 人	93.77%	41,028,196 円	39,005,000 円	95.07%
	保育所等訪問	216 人	202 人	93.52%	4,417,902 円	3,880,000 円	87.82%
	短期入所	320 人	275 人	85.94%	2,744,235 円	2,427,000 円	88.44%
フレンズみゆき	放課後等デイサービス	2,726 人	2,710 人	99.41%	31,343,370 円	29,829,000 円	95.17%
フレンズどれみ	放課後等デイサービス	2,767 人	2,355 人	85.11%	30,495,729 円	24,565,000 円	80.55%

令和 4 年度事業報告

足羽ワークセンター

I. 実施事業

1. 就労継続支援 B 型事業 (定員 30 名→1 月 1 日付 35 名に変更)
2. 就労移行支援事業→12 月 31 日付廃止 (定員 10 名)
3. 就労定着支援事業→12 月 31 日付廃止

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 就労支援 B 型事業における飲食、清掃、介護補助それぞれのコースの業務確立(目標工賃 30,000 円以上)
【達成】新たに10月に開館した福井県一乗谷朝倉氏遺跡博物館にカフェ「CARAMON」をオープンし、利用者様と共に地域や観光客に喜んでもらえる場づくりに取り組みました。また一人ひとりのやりがいと仕事への取り組みを正當に工賃に反映させ、36,537 円／年平均となりました。令和元年度実績:22,330 円／年から 3 年間で 164%増となり、次年度からの報酬の大幅増につなげました。
3. ICT 活用による会議時間や記録時間の短縮化および職員の負担軽減(残業、紙の使用量 50%減)
【一部達成】時間内に記録する時間を確保する等し、残業時間は前年比約 40%減、令和元年度から 3 年間で 57%減となりました(令和元年度:3,898 時間→令和 3 年度:2,716 時間→令和 4 年度:1,683 時間)。コピー用紙の使用量については 50%減の目標達成には至りませんでした。
3. 就労移行支援事業における就職実績 3 年間で 10 名(残り 4 名)およびパステルとの連携による就労支援事業の展開
【一部達成】就職を希望する利用者様の合同面接会等への参加を推進し、前期に 1 名のみの達成でした。3 年間での就職実績は 8 名で、目標の 9 名にはわずかに達しませんでした。しかしそのうちの 7 名が継続定着しており、パステルの就労定着支援事業で、継続して支援を行っています。

III. 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 「私らしく働く」ことを支えるための個別支援計画をもとに、チーム支援による支援の充実、PDCA の取組み
【一部達成】支援会議や職員会議では、利用者様支援の状況を共有し、本人が望む作業や働き方について、チームで考える取り組みを継続しました。作業に参加できない利用者様への対応は居住支援や相談支援の職員とも連携して取り組みました。
② 上記取り組みの中で事例検討として 2 件、うちサービス実践報告会での発表 1 件。
【達成】事例検討は 2 件あげ、毎月の職員会議時にケース検討を行ったり外部講師によるスーパービジョンを受けたりながら全体で取り組み、1 事例についてサービス実践報告会にて実践発表を行いました。もう 1 事例も支援経過を「思い」に掲載しました。

③ 一般就職された利用者様の活動「あすわフレンズの会」イベント 2 回実施。

【未達成】 コロナ感染防止のため、活動できませんでした。就業状況に対するアフターフォローは、電話などで行うなどして対応しました。

(3) 安心、尊厳を守る取組み

① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族に信頼、安心していただけるような接遇の徹底

【未達成】 具体的な目標設定と取り組みの PDCA を十分に行うことができませんでした。

② 虐待防止委員会の毎月開催により、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会等を適宜実施することで、予防策を徹底。令和 4 年度は障がい者福祉部門全体で「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催。

【一部達成】 監督職以上の会議にて虐待防止委員会を毎月開催し、職員研修のテーマを検討したり自己チェックシートの結果分析を行ったりしました。身体拘束ゼロに向けた研修は、E ラーニング教材を活用する等して、全体会議で虐待防止へ研修を継続して行いました。

① 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および対応訓練の実施。

【未達成】 事業継続計画の作成を進めることができませんでした。

② 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【未達成】 感染時の他拠点との情報共有や迅速な対応には努めましたが、マニュアルの見直しや対応訓練には取り組めませんでした。年間を通したコロナ感染者は利用者様 8 名、職員 5 名でした。

③ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上。

【未達成】 事故・苦情が起きた際には都度、迅速に対応しましたが、背景を分析し、向上させるための具体的な協議や対策を取ることができませんでした。

④ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討

【未達成】 部門全体での協議を具体的に進めることができませんでした。

2. 地域と共に

(2) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての方がふれあいを感じることができる「第 9 回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【一部達成】 コロナ禍で大会規模やプログラムを縮小しての大会開催となり、足羽ワークセンターとしての出店やぜんざい提供自は中止となりましたが、実行委員として職員を出すなど、次回につながる関与ができました。

② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全職員受講（残り 6 名）。

【達成】 過去 2 年間で受講できなかった残りの職員は全員受講し、3 年間で全職員受講となりました。

③ 配食サービス、弁当販売、オリジナル健康食品等、自社ブランド「あすわの実」の販路拡大を通じた地域ニーズへの積極的展開。

【一成】 地域で暮らす独居高齢者等への配食サービスは継続してニーズに応えています。公民

館活動や地区社協を始め、さまざまな弁当内容のニーズに応えました。また 10 月よりオープンした福井県一乗谷朝倉氏遺跡博物館内にカフェ「CARAMON」では、地域の食材も使って展開しています。

- ④ 県立図書館オープンスペースあすわの木の運営により、地域にとって心地よい食や空間の提供。地域の様々なイベントへの出店を通した、障がい理解の推進。

【達成】「あすわの木」の運営の他、地域で再開されたイベントにも出店し、感染対策をしながら利用者様の働く姿を発信し続けました。また福井県が 10 月に企画した「はぴりゅうフェスタ」では県障がい福祉課と協力して「手話カフェ」を出店し、多くの当事者やお客様に障がい理解の機会を提供しました。

- ⑤ 事業所の取組みを HP、SNS 等を活用して積極発信。インターネット注文、インターネット販売など、商品購入の利便向上の取組み。

【一部達成】さまざまな SNS を使用しながら、足羽ワークセンターが展開する「あすわの木」「あすわの実」「CARAMON」の PR を積極的に行い、一定のフォロワー獲得もできました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労の場の提供。

【未達成】具体的な取り組みは行えませんでした。

- ② 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【一部達成】オミクロン株による感染拡大が不定期にやってきたことで、ボランティアの受入れはできませんでしたが、利用希望の方にはできる限り対応し、見学 11 件や実習受入れ 9 件の実績となりました。

- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化（BCP にも明記）。

【未達成】具体的な検討はできませんでした。

- ④ 障がい者福祉部門の連携による「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」開催運営への参画

【達成】1 名の教育専門職がスタッフおよび受講生として参加しました。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組み定着化。

【未達成】日常的なコミュニケーションは上司部下間でも積極的に取りましたが、定期的な 1on1 の育成面談を行うことはほぼできませんでした。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1 人年 1 回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【一部達成】役職者の必須研修については、ほぼ参加できましたが、職員の希望による研修参加には至りませんでした。サービス管理責任者の取得者 1 名派遣しました。それ以外の研修 15 件にのべ 21 人受講しました。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるための E ラーニング教材の活用。

【未達成】パートタイム職や調理職の職員への E ラーニング研修受講は進められませんでした。

- ④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援を行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革及び必要な研修の実施。

【達成】精神障がいに関する理解を深め、鐘楼支援事業の再編ではパステルに通う利用者様の体験利用や職場での環境調整を積極的に行い、9名のサービス利用契約につなげました。

- ⑤ 制度研修修了者（サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等）や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】制度上の職員研修については、障がい者福祉部門の連携会議にて各拠点からの受講希望者に対して法人単位での優先順位を定め、計画的な研修派遣につなげました。

（２）安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【一部達成】第Ⅳ期中期事業計画における重点取組項目の結果の通りです。計画有給取得については、5日以上を100%達成しました。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、介護事業所の腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進

【一部達成】ストレスチェック、職員満足度調査いずれにおいても業務量の多さによる課題が明確になりました。ただ上司からのサポートについては、どちらの調査でも満足度は高い結果となりました。メンタル不調者は出ていませんが、職場がいくつもありバラバラに活動するため、チームでの話し合いの場は定期的に確保し、職員が孤立しないよう配慮しました。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（グッドネス、ニコリほっと等の取組み推進）。

【一部達成】直接支援の一部の会議では取り入れ始めましたが、調理職が中心となる会議は、会議自体を開催できず、みんなで声を掛け合う取り組みができませんでした。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1人1日10分の業務改善）。

【未達成】執務スペースが少なく、スタッフルームが煩雑になりやすくなってしまう、トヨタ式の徹底はできませんでした。

（３）共に働く人を呼び込む取組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【一部達成】調理職の確保が十分でなかったですが、地域住民からや元職員の家族の採用などで事業継続に取り組んでいます。

4. 実施プロセス

（１）法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】令和 4 年度中の取り組みとしては、「CAAMON」での飲料提供においては麦ストロ一の提供を始めました。第Ⅴ期中期事業計画の策定の中で、飲食事業での脱プラへの取り組みを進めていく目標を盛り込みました。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所の将来構想（将来の障がい福祉サービス事業の展開）を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画（令和 5 年度～7 年度の 3

か年）の策定。

【達成】足羽更生園と連携して法人給食事業に取り組む中で、たくさんの課題が明確化したことや就労支援事業の課題を共有し、第Ⅴ期中期計画の中で解決を目指すよう決めました。

- ③ 就労継続支援 B 型事業・・・利用者様平均工賃 30,000 円以上実現。パステルの就労継続支援 B 型事業中止による、利用者様の安心を優先した利用調整。
- ・ 飲食業務・・・足羽更生園との連携により給食事業の効率化を推進。足羽更生園、愛全園と献立ソフトを共有し、献立作成の合理化、食材一括発注によるコスト改善。また調理プロセスの改善も合わせて給食事業全体の収支改善。オリジナル商品の開発および外販事業の新たな販路獲得。
 - ・ 清掃業務・・・嶋田病院、愛全園からの受託事業における業務取組みの改善。
 - ・ 介護補助業務・・・愛全園からの受託事業における業務取組みの改善。

【一部達成】工賃向上については、第Ⅳ期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。就労支援事業所の再編に伴い、パステルからの新規利用者 9 名を受け入れました。飲食業務では CARAMON をオープンし、観光客に喜ばれるメニューの開発とサービス提供に取り組みました。しかし給食事業については、物価高騰化の影響も含め、様々な課題の中で食材費コストが上昇し、事業全体では収支が大幅に悪化しました。

- ④ 就労移行支援事業・・・法人内外での就職者 4 名輩出。パステルによる就労移行支援事業開設への円滑な事業移行。

【一部達成】第Ⅳ期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。

- ⑤ 就労定着支援事業・・・就職後の継続的なフォロー実施により、本人、家族、企業のニーズ調整を実施。パステルによる就労定着支援事業開設への円滑な事業移行。

【一部達成】第Ⅳ期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。

（２）透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【一部達成】月次決算が大幅に遅れ、未収金の遅れなど、実態を把握共有することができませんでした。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】検知器を取り入れ、日々の業務の前後で飲酒をしていない状況確認を徹底しています。

（３）外部評価や認証制度を活用する取組み

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

【未達成】給食事業においては、日々の給食提供への対応で余裕がない状態が続いており、なかなか進められていません。

- ② 障がい者福祉部門で共通の当事者、家族、関係者からの事業所評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映。

【達成】事業所アンケートでは大きな苦情や要望は見られませんでした。部門の GM 会議にて課題を共有し、第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映させました。

（４）合理化と効率化を推進する取組み

（１）合理化と効率化を推進する取組み

- ① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【未達成】業務の煩雑さへの対応で組織活性化や業務改善への継続的な PDCA を進めることがで

きませんでした。

- ② 監督職の業務を専門・教育職であるサービス管理責任者（児童発達管理責任者）の業務とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【達成】監督職においては PR1 名と C2 名がしっかりと連携して相談や業務分担を行っており、チームワークよく取り組みました。

- ③ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【一部達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。

5. 経営基盤の安定化

（１）資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

- ① 利用者様確保と希望する仕事（作業）を継続してできるよう支援することでの稼働率向上（就労継続 B 型；90%）、また飲食事業の再編後、適正配置の中で外販事業を拡大することで就労支援事業の安定化。

【未達成】就労支援継続 B 型事業については、1 月より定員を 35 名に 5 名増員し、かつ稼働率の向上につなげました。外販事業は前年度よりも拡充しましたが、自主製品の開発販売に取り組みず、目標に到達できませんでした。給食事業もコストが大幅にかかり、収支状況を悪化させてしまいました。

- ② 予算管理徹底、支出削減とコスト意識を強化し、月次決算による経営状況の把握を適切に行い、適正収益を確保。

【未達成】月次決算による状況把握に全く取り組みませんでした。物価高騰化の影響は特に電気代が年間で 20%増、ガソリン代が 5%増となりました。食材の原価率は外販事業でも 50%を超えてしまいました。超過勤務時間は 3 年間で半減しました。

- ③ 当初目標と結果のズレに対する対策会議を拠点内、障がい者福祉部門の GM 会議、法人 GM 会議で適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取組み推進

【未達成】実態把握ができず、課題共有や改善のための取組みができませんでした。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)			年間事業収入 (就労支援)		
	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率
就労継続 支援 B 型	8, 373 人	8, 261 人	98. 7%	64, 344, 000 円	65, 604, 858 円	102. 0%	108, 556, 500 円	77, 334, 974 円	71. 2%
就労移行 支援(12 月末まで)	1, 480 人	590 人	39. 9%	15, 171, 000 円	4, 899, 092 円	32. 3%	1, 452, 000 円	1, 194, 824 円	82. 3%
就労定着 支援(12 月末まで)	83 人	55 人	66. 3%	3, 256, 000 円	2, 062, 736 円	63. 4%			

令和 4 年度事業報告

スマイル

I. 実施事業

1. 生活介護事業

(定員 30 名)

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 自閉症や強度行動障害のある方の支援体制づくりと人材育成（部門内研修体制確立）
【一部達成】事業所内での「自閉症勉強会」やケースカンファレンスの定期実施、そして一部 e ラーニングによる共通理解に取り組みましたが、障がい者福祉部門内での研修体制の確立には至りませんでした。
2. ICT 活用により会議時間や記録時間の短縮化を進め、職員の残業時間の削減と業務の効率化
【一部達成】会議資料の事前打込み・読み込みの徹底により進行時間短縮を実施。また、残業の事前申請の徹底により、総残業時間が令和 3 年度は 1232 時間、令和 4 年度は 1227 時間で 0.3%の微減となりました。
3. 重度障がい者の日中活動場所確保に向けた積立
【未達成】コロナ禍による稼働率 83.7%と目標の 91%達成には至らず、新たな積立の確保は出来ませんでした。

III. 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 利用者様の個別性（本人らしさ）や自己決定に着眼を置いた支援の PDCA（支援計画、チーム支援の実践、モニタリング）の取り組み。
【達成】一人ひとりの特性に合わせた構造化を特に 5 名について重点的に検討し、実施して評価し改善を図りました。
- ② 上記視点に基づく事例検討 4 件、サービス実践報告会での取組み発表目標 1 件。
【達成】上記のうち、サービス実践報告を 1 名、個別の事例検討については 4 名実施しました。
- ③ 足羽更生園、あすわ第 1、あすわ第 2、あすわ第 3、相談支援事業所リアン、他機関と連携、システムを活用したケースカンファレンスを述べ 36 回実施。（※重点項目）
【一部達成】ケースカンファレンスを 29 回実施（うち 22 回スマイル主催）。尚、コロナ禍においては Web 会議を活用するなど、開催方法を工夫しました。
- ④ 社会体験活動(12 回)、研修旅行(1 回)、選択食(6 回)、自治会(12 回)、作業活動や創作活動の選択(随時)における意思決定支援の充実。
【一部達成】コロナ禍において、社会体験活動は自販機での購入体験や人流を避けた場所での体験など制限がありました。研修旅行は県内ですが体験型を取入れ実施しました。自治会については、全体での実施による意思決定は困難と判断して、小グループなど開催方法を検討中です。
- ⑤ アールブリュット展など外部への作品出展に向けた創作活動の充実。
【未実施】法人内の作品展示においては出展しましたが、外部については行うことが出来ませんでした。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 接遇トレーナーを中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【達成】担当を中心に、職員朝礼時等に「接遇スローガン」の唱和を通して意識付けを行いました。

- ② 虐待防止委員会の毎月開催により、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会を適宜実施することで、予防策を徹底。令和4年度は障がい者福祉部門での「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催。

【達成】毎月の職員会議において実施する中で、支援の統一を図るための勉強会を行いました。合わせて、身体拘束に関する勉強会を1回実施しました。

- ③ 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画(BCP)の作成および対応訓練の実施。

【一部達成】令和4年度職員体制でのBCPを作成して、洪水訓練(垂直避難)、地震訓練、不審者対応訓練を各1回実施しました。また、職員の緊急連絡網訓練と在宅利用者様ご家族の緊急メール訓練を実施しました。しかし、BCPや洪水に関する勉強会と保管してある緊急備蓄品を試用した訓練は実施できませんでした。

- ④ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時(BCP)を基に、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具(PPE)の配備および対応訓練の実施。

【未達成】緊急対応時には、BCPと足羽福祉会感染防止体制レベルを基に対応を実施しました。事業所の新型コロナウイルス感染発生時(BCP)は作成できず、個人防護服(PPE)配備後の訓練も実施できませんでした。

- ⑤ 事業所運営におけるさまざまなリスク(事故・苦情・不審者対応等)に対する対応力の向上。

【一部達成】過去2年間の事故・ヒヤリ件数をグラフ化して、その推移について職員会議にて共通理解を図りました。対応力研修として「考える力」「身につく力」勉強会をスマイル、カラフルサービス管理責任者に実施して、報告書作成の目的と再発防止策立案の共通理解を図りました。不審者対応の訓練は実施することができませんでした。

- ⑥ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討。

【未達成】障がいG全体で各拠点の送迎ルート共通理解を図りました。新規利用者様獲得を目的とした送迎ルート拡充と拠点間での送迎協力について検討しましたが、その実施には至りませんでした。

- ⑦ 健康管理、歯科講習、感染症対策など利用者様勉強会の実施(年6回)。

【一部達成】歯科講習1回、手指消毒の講習1回、コロナ感染対策講習1回、交通安全講習1回の計4回実施しました。

2. 地域と共に

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】第9回足羽川ふれあいマラソンに職員1名が実行委員として参加しました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全員受講(残り4名)。

【達成】職員全員が受講を完了しました。

- ③ 利用者様と共に福井市の「花いっぱい運動」への参画、スマイル自主製品マット「AmuAmu(あむあむ)」のイベント販売などを通して、障がい学習、障がい理解となる情報発信を実施(和田地区など)。

【達成】地域のイベント販売に2回の出展と併せて、障がい理解に関するチラシを配布しました。花いっぱい運動については、事業所周りの環境整備を利用者様と共に行き、近隣を通られる方の声掛けを行いました。

- ④ スマイルの取組みについてホームページのブログ更新(月2回以上)や機関誌「愛道」への

活動掲載を通して情報発信。

【達成】ブログの更新については、年度前半は更新頻度が低かったが、イベントの頻度や更新方法の見直しを行い、年間で計 16 回の更新を行いました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

(ア) 生活困難者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労の場の提供。

【未達成】事例は 0 件、困難者の相談支援や法人内連携による中間的就労の場の提供はありませんでした。

(イ) 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【達成】足羽福祉会感染防止体制のレベルを確認しながら、ボランティア 3 名、実習 8 名、施設見学 10 名の受入れを実施しました。

(ウ) 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化(BCP にも明記)。

【一部達成】BCP における地域との役割について内容の案を作成しましたが、実際に地域の方との検討や訓練の実施はできませんでした。

(エ) 障がい者福祉部門連携による「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」開催運営への参画。

【未達成】今年度はスマイルから事務局員や研修者の参画は実施しませんでした。

(オ) 新規利用者様獲得のため、特別支援学校や地域のニーズなど関係機関との連携により積極的に情報発信・収集を実施。

【達成】学校や関連事業所とのカンファレンスを通して、令和 5 年度に新規利用者様 2 名の獲得に向けた支援を実施し、契約を行うことが出来ました。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

① 「あすわ ers」3 年目として更なる制度理解の推進(Q&A 活用)および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の定着化。

【一部達成】半期毎のあすわ ers 評価面接を実施しました。毎月の1on1面談による振り返りを予定しましたが、実施することはできませんでした。

② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム(必修・選択)への参加(1 人年 1 回以上)、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【達成】各職員への研修希望アンケートを実施、年間研修計画を作成して、自身のキャリアプランを考える力の育成に取り組みました。

③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるための E ラーニング教材の活用。

【達成】パート派遣職員を対象に年 4 回の勉強会を実施しました。その内、権利擁護と虐待防止の研修では、e ラーニングの視聴から、内容について意見交換を行いました。

④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援が行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革および必要な研修の実施。

【達成】精神障害は統合失調症について勉強会を実施しました。また、身体障害は介助の研修について看護師が参加しました。そして、認知症サポーター研修は全職員が受講完了しました。

⑤ 制度研修修了者（サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等）や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】強度行動障害支援者養成研修(基礎)に 1 名、サービス管理責任者実践研修に 1 名が受講しました。障がい者福祉部門で「相談・サビ管・児発管資格一覧表」を共有して、制度研修の計画的取得を図りました。福祉外資格では中型自動車免許 1 名、小型車両系建設機械特別教育等研修 1 名の取得を進めました。

- ⑥ パート・派遣職員向けの自閉症支援、接遇、リスクマネジメントなど勉強会の継続実施による支援の質の標準化。

【達成】パート派遣職員を対象に年 4 回の勉強会を実施しました。内容は、接遇(1 回)、自閉症の特性と支援(2 回)、権利擁護と虐待防止(1 回)で実施しました。最終回後には、年間の振り返りや今後学習してみたい内容についてアンケートを実施して、令和 5 年度に活かしていきます。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【達成】年度初めに有給休暇取得予定表を作成しました。年 5 日間以上の取得目標については達成しました。また、労務に関する疑問についてのアンケートを実施して、社会保険労務士に相談しました。回答については職員にフィードバックして改善できることから行います。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、介護事業所の腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進（L☆会等の活性化）。

【達成】産業医による巡回訪問の指摘事項について、利用者様、職員の安全環境整のためロッカーの転倒防止の改善を行いました。ストレスチェックでは、職員に積極的受診の促しを行いました。1 月に入り職員 1 名のメンタル不調があり、休職療養となっています。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（グッドネス、ニコリほっと等の取組み推進）。

【達成】職員間の良いところ探しと題して、1 日 1 回、対象となる職員の良いところの声掛けを継続的に実施しました。結果として、多くの職員間のコミュニケーションに繋がりました。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1 人 1 日 10 分の業務改善）。

【達成】倉庫内で管理する利用者様個別の活動物品を、スムーズに提供出来るよう、管理方法、整理方法、出しやすさについてトヨタ式片付けを活用して実践しました。結果、細かな物品もスムーズに出せるようになりました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【達成】インターンシップとして 1 名の受け入れを行いました。また、成和中学校より職業体験の要請を受け、生徒 2 名で 2 日間受け入れました。いずれも最終日には振り返りを行い、障がい理解と福祉の魅力発信を行いました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】法人の動画配信研修の受講方法のマニュアルを作成しましたが、結果として職員 1 名のみの受講となりました。令和 5 年度内に全職員の受講完了を目指します。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来構想を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画(令和5年度～7年度の3か年)の策定。

【達成】第Ⅳ期中期事業計画の振り返りと現状分析を行い、課題を抽出した結果から第Ⅴ期中期事業計画を策定しました。

- ③ 障がい者福祉部門における推進施策の一環として、循環型産業の確立を念頭にした魅力的な体験や就労機会が創出できる施設整備に絡めた生活介護事業所の立ち上げ準備（足羽更生園・カラフル協働）。

【一部達成】永平寺町の候補地において、新生活介護事業所を含めた立ち上げについて準備を進めましたが、永平寺町との協議の中で、足羽福祉会のコンセプトを明確にすることが必要となり、福祉のまちづくりを目指した新たな視点での計画策定と推進に努めていきます。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

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

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】令和4年10月の義務化に向け、9月から朝夕のアルコールチェックと記録を実施しています。また、安全運転管理者等による目視での健康確認で安全運行の徹底をしています。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【未達成】改正個人情報保護法についての勉強会を実施することはできませんでした。

- ④ 障がい者福祉部門における業務管理体制（部門連携会議）による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】GM 会議や実務連携会議において他拠点の現況報告の確認や監査内容の共有を行い、サービス提供方法の統一、運営規程や重要事項説明書の改訂を実施しました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 障がい者福祉部門で共通の当事者、家族、関係者からの事業所評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映。

【達成】利用者ご家族様全員に満足度アンケートを実施しました。アンケート結果を集計して、改善計画を策定して職員に周知しました。改善内容については、第Ⅴ期中期事業計画に反映しました。

- ② 令和2年度受審（3回目）の福祉サービス第三者評価制度の結果に基づき PDCA サイクルの実施。

【未実施】令和3年度に受審結果について、改善点、さらに伸ばすと良い点など一覧表を作成しましたが、実施方策の策定には至っていません。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【達成】残業時間の削減、業務分掌の明確化、部下の問題解決・改善能力の向上について、年度初めや期中において振り返りを行いながら、PDCAの管理を実施しました。

- ② 監督職の業務を専門・教育職であるサービス管理責任者（児童発達管理責任者）の業務とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【達成】職務分掌について、サービス管理責任者の業務については専門教育コースの担当として、管理職については、事業所全体の運営管理、職員の労務管理、財務管理などについて

担当するようにしました。上記について、年度初めにある程度の内容を視覚化して、毎月一回の代表者会議において管理職と監督職(教育管理コース)で振り返りと共有を行いました。

- ③ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【一部達成】グループウェアを活用した、研修報告書の電子決済、職員スケジュールの活用などを進めました。ICT活用のスキル、ノウハウについては全職員に十分に伝達できていません。他拠点との連携強化も含めて、毎日のグループウェア活用について、全職員実施を進めていきます。

- ④ インカムの活用により支援のスピード対応、業務の効率化。

【達成】インカムの活用により、情報の共有化・効率化は大幅に進んでいます。インカムの使用における話し方や伝え方のルールづくりや、更なる効率化にむけて ICT との連動など継続して検討を行っていきます。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

- ① 目標と結果のズレに対する対策会議を障がい者福祉部門の GM 会議にて適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取組み推進。

【達成】毎月の障がい者福祉部門 GM 会議において、各拠点の課題検討や計画の進捗確認を行いました。

- ② 定員の充足継続、活動の充実や支援体制に合わせた職員の適正配置により、財務基盤の安定。

【達成】新規利用者様 1 名獲得、令和 5 年度の新規契約獲得に向けての積極的な実習生の受け入れを行いました。

- ③ 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実施。

【未達成】定期的な月次の確認は行なえませんでした。各決済時において資金繰りにより収支の確認を行いました。また、予算の執行状況についても適時の確認と管理を行いました。

- ④ 目標利用率 91%を目指した安定経営。

【未達成】令和 4 年度の平均利用率は 83.7%となり、目標利用率を達成することはできませんでした。

- ⑤ 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、障がい者福祉部門で連携して計画、立案に取組み、開所に向けた資金積立実施。

【未達成】永平寺における「福祉のまちづくり」に向けた計画づくりのための打合せを関係者に行い、障がい者福祉部門 GM 会議にて共有しています。資金積立については、計画的に行えておらず、新たな利用者様の確保やサービスの充実を進めながら行っていけるよう取り組んでいます。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)		
	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率
生活介護	7,342 人	6,443 人	90.8%	75,780,000 円	72,091,000 円	95.1%

令和 4 年度事業報告

カラフル

I. 実施事業

1. 生活介護事業（共生型通所介護事業）

（定員 30 名）

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 高齢部門との連携により共生型サービスの検討

【達成】令和 4 年 10 月より利用者様の高齢介護ニーズに合わせて、「共生型通所介護事業」を開始しました。サービス提供方法や請求事務関係について、利生苑や愛全園との連携によりケアマネとの調整会議を開催するなど、障がい分野と介護分野の情報交換を行いました。年度内には 3 名の利用者様が利用開始されています。

2. 余暇支援（創作活動）、健康維持（ユニバーサルスポーツ）の充実

【達成】事業所内活動としてボッチャなどユニバーサルスポーツの実施や、創作活動の充実を進めました。また、作品を出展しており、アールブリュット展では勝山市長賞を獲得して表彰式に出席するなど、利用者様の喜びに繋がりました。

3. ユニバーサルスポーツを通じて地域交流の定着化、障がい理解の推進

【未達成】コロナ禍のため、地域との交流活動を実施することはできませんでした。しかし、東藤島小学校、東藤島公民館等との定期的な連絡により繋がりを継続しており、館内への作品展示による交流を行いました。

III. 事業推進計画

3. 利用者様と共に

（1）夢や幸せを実現する取組み

① 利用者様の個性（本人らしさ）や自己決定に着眼を置いた支援の PDCA（支援計画、チーム支援の実践、モニタリング）の取り組み。

【一部達成】支援会議において意思決定支援の勉強会を行いました。事業所内の活動の選択や支援の場面において各職員が実践して記録を行っていますが、次の支援への繋がりに向けた検討を課題として取り組んでいます。

② 上記視点に基づく事例検討 2 件実施。

【達成】1 名は「余暇の充実」をテーマに余暇の幅が広がるように、自己選択出来るように様々な素材を取り入れ取り組みました。1 名は「自分の足で歩きたい」を応援する支援の在り方について、高齢者介護部門の協力をいただきながら検討しました。

③ 足羽更生園、あすわ第 1、あすわ第 2、あすわ第 3、相談支援事業所リアン、他機関と連携、システムを活用したケースカンファレンスを述べ 25 回実施。

【一部達成】協働でのケースカンファレンスの充実を目指して 20 回実施しました。

④ ユニバーサルスポーツ（ボッチャ、卓球バレー）活動を毎週 1 回以上実施、利用者様の健康維持、ソーシャルスキル向上に繋げる。

【達成】毎週木曜日にレクリエーション活動としてボッチャを実施しています。利用者様のソーシャルスキル向上の為、投げた球を次の利用者様に準備することを入れました。また、卓球バレーを 3 回、ミュージックケアを 4 回実施しました。

⑤ 社会体験活動(12 回)、研修旅行(1 回)、選択食(6 回)、自治会(12 回)、作業活動や創作活動の選択(随時)における意思決定支援の充実。

【一部達成】コロナ禍による行動制限で変更はありましたが、目的を決めて実施しました。

しかし、利用者様個々に合った視覚情報での提示には至りませんでした。自治会では各活動の振り返りや意見の聞き取りを行いました。選択食ではソーシャルスキル向上に繋がる様に、公共の場でのマナーを学ぶと共に、心身のリフレッシュの場として提供しました。

- ⑥ アールブリュット展など外部への作品出展に向けた創作活動の充実。

【達成】創作活動では全体での活動だけではなく、個別活動も提供しました。個別活動については、利用者様のニーズ、強みに着目した活動を提供しました。また、季節に合わせた創作活動を行い、事業所内の他、地域の施設にも展示しています。今後は、利用者様の意見を引き出す工夫が必要と考えています。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 接遇トレーナーを中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【達成】毎月、身だしなみチェックを行い、支援会議でチェック内容による検討をしています。また、接遇スローガンの振り返りについても、各職員より意見を集約して、法人接遇委員会に報告して検討しています。

- ② 虐待防止委員会の毎月開催により、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会を適宜実施することで、予防策を徹底。令和4年度は障がい者福祉部門での「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催。

【一部達成】毎月の職員会議で実施する中で、利用者様支援における行動（行き過ぎた行動がなかったか）について検討しました。また、2ヶ月に1回の各職員と話し合いの場において、支援の不安や疑問など話せる場づくりをしました。

- ③ 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および対応訓練の実施。

【一部達成】令和4年度職員体制でのBCPを作成して、洪水訓練（垂直避難）、地震訓練、不審者対応訓練を各1回実施しました。また、職員の緊急連絡網訓練と在宅利用者様ご家族の緊急メール訓練を実施しました。しかし、BCPや洪水に関する勉強会と保管してある緊急備蓄品を試用した訓練は実施できませんでした。

- ④ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時（BCP）を基に、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【未達成】緊急対応時には、BCPと足羽福祉会感染防止体制レベルを基に対応を実施しました。事業所の新型コロナウイルス感染発生時（BCP）は作成できず、個人防護服（PPE）配備後の訓練も実施できませんでした。

- ⑤ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上。

【一部達成】過去2年間の事故・ヒヤリ件数をグラフ化して、その推移について職員会議にて共通理解を図りました。対応力研修として「考える力」「身につく力」勉強会をスマイル、カラフルサービス管理責任者に実施して、報告書作成の目的と再発防止策立案の共通理解を図りました。不審者対応の訓練は実施することができませんでした。

- ⑥ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討。

【未達成】障がいG全体で各拠点の送迎ルート共通理解を図りました。新規利用者様獲得を目的とした送迎ルート拡充と拠点間での送迎協力について検討しましたが、その実施には至りませんでした。

4. 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 ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】第9回足羽川ふれあいマラソンに職員2名が実行委員として参加しました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全員受講（残り1名）。

【一部達成】職員1名について受講出来ていません。

- ③ 利用者様と共に福井市の「花いっぱい運動」への参画、地域の清掃奉仕、花壇の水やり実施（月1回以上）。利用者様が作成した作品を展示（追分駅舎、新保駅舎、福井銀行新保店など）。

【達成】利用者様と共に地域の清掃奉仕（散歩時にゴミ拾い）や追分駅舎のプランターの水やりを実施しました。駅を利用されている方との挨拶やお礼の言葉をかけていただきました。毎回、駅舎には季節の作品を展示しています。

- ④ ユニバーサルスポーツによる交流を通して、障がい学習、障がい理解を目指して情報発信（近隣の小中高校、盲学校など）。

【一部達成】コロナ禍により直接の交流は実施出来ませんでしたが、東藤島小学校より花のプランターを預り、利用者様との水やりをして「花の成長ポスター」にして届けました。また、創作活動の作品をカレンダーにして、東藤島小学校、大東中学校、県立農林高校、盲学校（点字付き）に届けました。

- ⑤ カラフルの取組みについてホームページのブログ更新（月2回以上）や機関誌「愛道」への活動掲載を通して情報発信。

【達成】ブログの更新は、イベントや作品、活動風景など、毎月2回以上の更新を行いました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困難者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労の場の提供。

【未達成】事例は0件、困難者の相談支援や法人内連携による中間的就労の場の提供はありませんでした。

- ② 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【達成】足羽福祉会感染防止体制のレベルを確認しながら、ボランティア0名、実習12名、施設見学17名の受入れを実施しました。

- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化（BCPにも明記）。

【一部達成】BCPにおける地域との役割について内容の案を作成しましたが、実際に地域の方との検討や訓練の実施はできませんでした。

- ④ 障がい者福祉部門連携による「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」開催運営への参画。

【達成】職員1名が事務局職員、兼受講者として参加しました。受講後に職員会議で研修内容の発表をしてもらい共有しました。

- ⑤ 福井大東包括支援センターと連携して、地元の公民館、民生委員、自治会との連絡等による地域活動の情報収集、発信。

【一部達成】東藤島公民館と定期的な情報連絡を実施して、交流活動の提案や利用者様創作品の提示を実施しています。福井大東包括支援センターとの連携についてはできておらず、地域全体への情報提供や、ニーズ調査はできていません。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 「あすわ ers」3年目として更なる制度理解の推進（Q&A活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の定着化。

【一部達成】半期毎のあすわ ers 評価面接を実施しました。毎月の1on1面談による振り返りを予定しましたが、実施することはできませんでした。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム(必修・選択)への参加(1人年1回以上)、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【達成】各職員への研修希望アンケートを実施、年間研修計画を作成して、自身のキャリアプランを考える力の育成に取り組みました。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるためのEラーニング教材の活用。

【達成】パート派遣職員を対象に年4回の勉強会を実施しました。その内、権利擁護と虐待防止の研修では、eラーニングの視聴から、内容について意見交換を行いました。

- ④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援が行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革および必要な研修の実施。

【達成】精神障害は統合失調症について勉強会を実施しました。また、身体障害は介助の研修について看護師が参加しました。

- ⑤ 制度研修修了者(サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等)や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】障がい者福祉部門で「相談・サビ管・児発管資格一覧表」を共有して、制度研修の計画的取得を図りました。福祉外資格では中型自動車免許1名、小型車両系建設機械特別教育等研修1名の取得を進めました。

- ⑥ 利用者様支援の充実を目指し、成年後見制度や認知症の理解、高齢福祉部門との連携による介護技術の習得を進め、高齢利用者支援における専門性の向上。

【達成】共生型通所介護のサービス充実を目指し、高齢福祉部門との連携として、今年度採用の理学療法士と、愛全園の理学療法士とで技術や情報の共有を図りました。また、介護技術に関するDVDを職員で鑑賞して、介護に関する専門技術獲得の第1歩としました。

- ⑦ パート・派遣職員向けの自閉症支援、接遇、リスクマネジメントなど勉強会の継続実施による支援の質の標準化。

【達成】パート派遣職員を対象に年4回の勉強会を実施しました。内容は、接遇(1回)、自閉症の特性と支援(2回)、権利擁護と虐待防止(1回)で実施しました。最終回後には、年間の振り返りや今後学習してみたい内容についてアンケートを実施して、令和5年度に活かしていきます。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【達成】年度初めに有給休暇取得予定表を作成しました。年5日間以上の取得目標については達成しました。また、労務に関する疑問についてのアンケートを実施して、社会保険労務士に相談しました。回答については職員にフィードバックして改善できることから行います。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、介護事業所の腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進(L☆会等の活性化)。

【達成】産業医による巡回訪問の指摘事項について、利用者様、職員の安全環境整のためロッカーの転倒防止の改善を行いました。ストレスチェックでは、職員に積極的受診の促しを行いました。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進(グッドネス、ニコリほっと等の取組み推進)。

【達成】支援会議に利用者様、職員の「にこりほっと」する内容、最近感じたホットな話題などの報告を行いました。職員は聴いた内容を利用者様支援に活かすようにしています。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1人1日10分の業務改善）。

【一部達成】トヨタ式片付けの実践として、資材庫の不要な物は処分し、まずは整理、整頓を行い、必要な物を決められた場所に置き、その後ラベリングしました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れ、および現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【達成】ソーシャルワーク実習として福井県立大学生 1 名を受け入れしました。実習生とは毎日の振り返りの時間を設定しました。

5. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】法人の動画配信研修の受講方法のマニュアルを作成しましたが、結果として職員 3 名のみの受講となりました。令和 5 年度内に全職員の受講完了を目指します。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来構想を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画(令和 5 年度～7 年度の 3 か年)の策定。

【達成】第Ⅳ期中期事業計画の振り返りと現状分析を行い、課題を抽出した結果から第Ⅴ期中期事業計画を策定しました。

- ③ 共生型通所介護サービスの申請により事業開始。

【達成】令和 4 年 10 月よりカラフル共生型通所介護事業を開始しました。現在、3 名の利用者様が利用されています。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

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

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】令和 4 年 10 月の義務化に向け、9 月から朝夕のアルコールチェックと記録を実施しています。また、安全運転管理者等による目視での健康確認で安全運行の徹底をしています。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【未達成】改正個人情報保護法についての勉強会を実施することはできませんでした。

- ④ 障がい者福祉部門における業務管理体制（部門連携会議）による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】GM 会議や実務連携会議において他拠点の現況報告の確認や監査内容の共有を行い、サービス提供方法の統一、運営規程や重要事項説明書の改訂を実施しました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 障がい者福祉部門で共通の当事者、家族、関係者からの事業所評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映。

【達成】利用者ご家族様全員に満足度アンケートを実施しました。アンケート結果を集計して、改善計画を策定して職員に周知しました。改善内容については、第Ⅴ期中期事業計画に反映しました。

② 福祉サービス第三者評価制度の受信（2 回目）。

【未実施】受審申請の遅れにより予定枠に入ることが出来ず、次年度送りとなりました。そのため今年度は受講に向けた振り返りを重点に取り組みました。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【達成】残業時間の削減、業務分掌の明確化、部下の問題解決・改善能力の向上について、年度初めや期中において振り返りを行いながら、PDCAの管理を実施しました。

② 監督職の業務を専門・教育職であるサービス管理責任者（児童発達管理責任者）の業務とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【達成】職務分掌について、サービス管理責任者の業務については専門教育コースの担当として、管理職については、事業所全体の運営管理、職員の労務管理、財務管理などについて担当するようにしました。上記について、年度初めにある程度の内容を視覚化して、毎月一回の代表者会議において管理職と監督職（教育管理コース）で振り返りと共有を行いました。

③ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【一部達成】グループウェアを活用した、研修報告書の電子決済、職員スケジュールの活用などを進めました。ICT活用のスキル、ノウハウについては全職員に十分に伝達できていません。他拠点との連携強化も含めて、毎日のグループウェア活用について、全職員実施を進めていきます。

④ インカムの活用により支援のスピード対応、業務の効率化。

【達成】インカムの活用により、情報の共有化・効率化は大幅に進んでいます。インカムの使用における話し方や伝え方のルールづくりや、更なる効率化にむけて ICT との連動など継続して検討を行っていきます。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

① 目標と結果のズレに対する対策会議を障がい者福祉部門の GM 会議にて適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取組み推進。

【達成】毎月の障がい者福祉部門 GM 会議において、各拠点の課題検討や計画の進捗確認を行いました。

② 定員の充足継続、活動の充実や支援体制に合わせた職員の適正配置により、財務基盤の安定。

【達成】定員に対する現員は 30 名ですが、新規利用者様の獲得はありませんでした。令和 5 年度の新規契約獲得に向けての積極的な実習生の受け入れを行いました。

③ 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実施。

【未達成】定期的な月次の確認は行なえませんでした。各決済時において資金繰りにより収支の確認を行いました。また、予算の執行状況についても適時の確認と管理を行いました。

④ 目標利用率 88%を目指した安定経営。

【未達成】令和 4 年度の平均利用率は 81.9%となり、目標利用率を達成することはできませんでした。

⑤ 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、障がい者福祉部門で連携して計画、立案に取り組み、開所に向けた資金積立実施。

【未達成】永平寺における「福祉のまちづくり」に向けた計画づくりのための打合せを関係者に

て行い、障がい者福祉部門 GM 会議にて共有しています。資金積立については、計画的に行えておらず、新たな利用者様の確保やサービスの充実を進めながら行っていけるよう取り組んでいきます。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)		
	当初目標	実 績	達成率	当初目標	実 績	達成率
生活介護	7,100 人	6,443 人	90.8%	70,739,000 円	67,043,000 円	94.7%

令和 4 年度 事業報告

足羽サポートセンター

I. 実施事業

就労継続支援 B 型 (定員 30 名)

II. 第Ⅳ期中期事業計画における重点取組項目

1. 全障がい受け入れに必要な研修に参加して、職員のスキルアップ向上
【一部達成】E ラーニングを利用して障害理解に努めましたが、全障がいに関する学びはできませんでした。
2. 工賃向上のために施設外就労以外の新たな作業種の検討
【一部達成】新たな作業として農業を行いました、農業以外の作業種については検討できませんでした。
3. ICT を積極的に活用し、職員の作業効率化を進めるための業務改善
【達成】日中に各種記録ができるよう作業場にパソコンを置いて作業を行ったり、各種会議前には事前に会議内容を入力することにより会議をスムーズに行えるように取り組みました。

III. 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 利用者様の個別性（本人らしさ）や自己決定に着眼をおいた支援の PDCA（計画、チームによる実践、モニタリング）の取り組み。
【一部達成】相馬先生の事例検討を 3 回実施し、職員全員で利用者様支援に取り組むことで、チームとして統一した支援ができるようになってきました。
- ② 上記視点に基づく事例検討数 3 件、他団体での取組みの発表目標数 1 件。
【未達成】事例として取り組んだのは 1 件で、他団体での発表の機会もありませんでした。
- ③ 新しい生活様式に合った方法でスポーツレクリエーションなどの余暇活動に参加して、他拠点の事業所利用者様と交流して触れ合うことで喜びを感じながら、日中活動への参加意欲の向上。
【達成】ふくいしあわせパラ☆スポーツデイに利用者様が 21 名参加され、玉入れ、パン釣り競争等を楽しむことができたようです。このようなことを励みとして、日中活動に意欲を出していただけたと思います。
- ④ 利用者様の意見を聞き、働きやすく過ごしやすい事業所にするために毎月自治会の開催。
【達成】毎月 1 回土曜日に自治会を行い、各作業の収入状況、イベント報告、意見交換などを行ってきました。毎回、意見交換がにぎやかで、活発な意見をだす利用者様も多くおりました。
- ⑤ 利用者様に対してアールブリュット展への出品に向けた創作活動の支援。
【未達成】創作活動をされる利用者様に声掛けを行いました、出展の希望はありませんでした。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 接遇委員会を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【達成】接遇チェックを毎月末に実施して、職員が意識して取り組めるように声掛けを行ったり、気になる接遇については支援会議で職員に伝え、気持ちがよい環境になるよう取り組んでしました。

- ② 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および対応訓練の実施。

【達成】BCP を作成し、各種避難訓練を行い、利用者様も災害時の避難に対する意識を高めてきました。

- ③ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【未達成】法人のマニュアルを参考に取り組んでしましたが、事業所としての具体的なマニュアル作成ができませんでした。

- ④ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上。

【達成】支援会議で事故報告が挙げられた時には、職員全員で改善について検討し、法人内の苦情報告については職員にも周知し、事業所でも十分気を付けるよう働きかけてきました。

- ⑤ 虐待防止委員会の毎月開催により、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会等を適宜実施することで、予防策を徹底。令和 4 年度は障がい者福祉部門全体で「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催。

【一部達成】毎月 1 回、虐待防止委員会を実施し、支援に関して気になることや不安なこと等について話し合ったり、行動規範についても話し合ってきました。身体拘束に関する学びは、Eラーニングで行いました。

- ⑥ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討。

【未達成】送迎体制の検討をしましたが、具体的な解決には至っておりません。

- ⑦ 法人の「新型コロナウイルス対策事業持続計画（BCP）」に基づいて事業所のマニュアルを見直し、感染対策の取組みの継続をすることにより、利用者様が安心、安全に活動できる支援体制を構築。

【未達成】法人のマニュアルを基に取り組んでおり、事業所マニュアルの見直しができなかったです。利用者様に安心していただけるよう作成します。

- ⑧ 火災、地震、水害、防犯等の非常事態に備えた訓練を計画的に実施し、災害時などのマニュアルを基に「災害時業務継続計画（BCP）」の策定と実施。

【達成】年間を通して計画的に訓練を実施して、利用者様に避難訓練の重要性について伝えてきました。災害時業務継続計画(BCP)は作成しました。

2. 地域と共に

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人々がふれあいを感じることができる「第 9 回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】足羽川ふれあいマラソンが開催され、地域の方々と触れ合いを感じることができるよう参画できました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全職員受講（残り 2 名）。

【達成】全員受講しており、認知症に関する学びを深めました。

- ③ 地域貢献活動として事業所近隣の清掃奉仕活動を実施。

【達成】毎月1回、利用者様4～5名の方と共に県立病院までの道中のごみ拾いや、バス停の時刻表拭きを実施してきました。

- ④ 利用者様と共に近隣の調剤薬局等に広報誌を配布し足羽福祉会の情報発信。

【一部達成】年度前半は実施できましたが、後半はコロナ感染対応のために利用者様と共に広報誌の配布に行くことができませんでした。

- ⑤ 事業所の取組みをホームページを活用して積極的な情報発信。

【達成】毎月、農業への取り組みやイベント情報など、2～3件ずつの情報発信を行い、足羽サポートセンターの活動を地域の方々見知っていただけるよう努めてきました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労の場の提供。

【未達成】法人内連携や中間的就労の場の提供はありませんでした。

- ② 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【達成】感染対策を行いながら特別支援学校からの十種を受け入れ、卒業後の事業所利用確保に努めました。

- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化（BCPにも明記）。

【未達成】事業所が地域に貢献できる内容の明確化ができず、備蓄の整備も不十分でした。

- ④ 障がい者福祉部門連携による「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」開催運営への参画。

【達成】職員1名が参画し、今までに経験のないことを体験でき、良い刺激を受け、よい学びとなりました。

- ⑤ 地域からのニーズに対して事業所を開放し、地域貢献に繋げる。

【未達成】地域ニーズがなく、また、事業所から地域に臨むこともできませんでした。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組み定着化。

【未達成】定期的な面談ができなかったですが、日常的な相談ごとへの対応は十分行うことができました。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1人年1回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【一部達成】職員の学びをサポートできるようEラーニングの視聴を進めてきましたが、計画的な研修にはなりません。また、職員が学びたいという意欲を高めることにはつながりませんでした。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるためのEラーニング教材の活用。

【一部達成】Eラーニング視聴については定期的に伝えており、レポートも作成できていましたが、計画性に欠けました。

- ④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援を行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革及び必要な研修の実施。

【達成】障がい者福祉部門 GM 会議を定期的に行い、今後、取り組む方向性について検討を行い、全ての障がいに対応することと、各事業所がより連携して事業を進めていくこと

を共有できました。そして、令和4年度に取り組むこと、次期中期事業計画策定の中で具体化することを整理しました。

- ⑤ 制度研修修了者（サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等）や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】障がい者福祉部門で協議し、計画的に実施しています。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【一部達成】有給取得については日頃から働き掛け、取得できています。安心して働けるよう職員の生活状況も把握して配慮してきました。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進。

【一部達成】ストレスチェックやメンタルヘルス、残業削減など、職員の健康に配慮した取り組みが推進されています。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い助け合える取組の推進。

【達成】職員が話しあったり助け合うことができ、気持ちよく仕事ができるように取り組めています。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1人1日10分の業務改善）。

【一部達成】システム内で情報を共有することをすすめていますが、職員が業務改善のために具体的に取り組むことはなかったです。

(3) 共に働く人と呼び込む取組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【未達成】実習生やインターンシップを受け入れる機会はありませんでした。

- ② 障がいのある方や高齢の方、短時間労働を希望する方等、多様な人材が力を発揮できるよう柔軟な働き方の推進。

【未達成】障がいのある方や高齢の方などからの希望はなく、柔軟な働き方の推進に至っていません。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【未達成】職員全員が法人の SDGs 動画を視聴できておらず、事業所内で SDGs 宣言内容を理解する機会をつくれませんでした。

- ② 第IV期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所の将来構想（将来の障がい福祉サービス事業の展開）を踏まえ、第V期中期事業計画（令和5年度～7年度の3か年）の策定。

【達成】障がい者福祉部門 GM 会議で検討したうえで、各事業所の第V期中期事業計画作成を行いました。

- ③ 障がい者福祉部門での協議を通して、障がいのある人を支え合う事業を検討し、農福連携の準備。

【達成】農副連携の準備の年として、足羽ワークセンター近隣の畑を借用して野菜つくりと販

売を行いました。利用者様は草むしり、種まき、苗置き、収穫、野菜の袋入れ、販売等を行いました。取り組む中で様々な課題が見つかったため次年度に生かします。

- ④ 工賃向上のために新たな施設外就労先を調査して、現在の作業種を再検討。

【未達成】コロナ感染が落ち着かない中で新たな施設外就労先を調査することはできませんでした。

- ⑤ パステルの利用者様を安心して受け入れるための体制作り。

【未達成】利用者様に安心してきていただきたい思いはありましたが、そのための体制が不十分であり、パステルからは1名の利用者様を受け入れたただけでした。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】会計監査人監査において指摘された契約書に「案」が残っていた件については、すぐに取り消して対応しました。この件以外は、特に指摘はありませんでした。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】アルコール検知器の検査結果を記録する用紙を作成し、出勤日には必ずチェックし、飲酒運転をしないという職員の意識を高めてきました。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【達成】改正個人情報保護法の理解をしたうえで事業に取り組んできました。

- ④ 障がい者福祉部門における業務管理体制（部門連携会議）による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】障がい者福祉 G 連携会議で情報を共有したうえで各種規程を見直してきました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 障がい者福祉部門で共通の当事者、家族、関係者からの事業所評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映。

【達成】障がい者福祉G連携会議でアンケート内容について検討したうえでアンケートを行い、その結果を職員にフィードバックし、事業所をよりよくする方法について検討しました。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【未達成】管理職のマネジメント力向上が十分ではなく、業務改善も十分でなかったです。

- ② ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【一部達成】ペーパーレスのためのFAXの電子化や古紙の利用、ICT 活用に関する情報交換を職員間で行ってきました。でも、ICT 活用による電子決裁はできませんでした。

- ③ 監督職の業務を専門・教育職であるサービス管理責任者の業務とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【未達成】専門・教育職職員が不在のため、サービス管理責任者が監督職の業務を行い、管理職がサポートしてきました。

- ④ 法人が開催する管理職対象の財務会計勉強会に参加して、管理職の能力を高める。

【未達成】財務会計勉強会は行われず、財務に関する知識習得に努めました。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

- ① 目標と結果のズレに対する対策会議を障がい者福祉部門の GM 会議にて適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取組み推進。

【一部達成】障がい者福祉部門 GM 会議にて各課題について検討し、情報を共有して課題解決に対して取り組んできました。

② 定員に対して 100%の稼働率の達成

【未達成】年度後半に、新型コロナ感染に関連する欠席者が多くいたため稼働率は 96.9% となりました。

③ 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の実施。

【一部達成】月次決算による経営状況把握を行い、収支状況を確認してきました。

④ 予算管理の徹底、支出削減とコスト意識の強化。

【一部達成】予算を確認したうえでの購入を習慣化させて、予算管理を進めてきました。支出についても、予算の7～8 割の支出を進めてきました。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)			年間事業収入 (就労支援)		
	当初目標	実 績	達成率	当初目標	実 績	達成率	当初目標	実 績	達成率
就労継続 支援B型	9,818 人	9,519 人	96.9%	72,247,000 円	73,293,000 円	101.4%	5,206,000 円	6,428,000 円	123.4%

令和 4 年度事業報告

パステル

I. 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） | → 12 月 31 日廃止 |
| 3. 就労移行支援 | （定員 10 名） | → 1 月 1 日開始 |
| 4. 就労定着支援 | （定員 10 名） | → 1 月 1 日開始 |

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 新たなサービス（自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労定着支援の多機能支援）を準備、運営し地域展開
【一部達成】1 月に上記の多機能支援体制を開始しました。利用者様の利便性と地域展開を目標に事業所移転も目標に掲げ準備展開を目指しましたが、移転条件・内容、移転費用等を総合的に判断して移転そのものはせず、現事業所にて地域展開を推進していきます。
2. 利用者様・ご家族が地域生活や就労に対して安心してサービスを受けていただける切れ目・狭間のない支援体制の確立
【一部達成】新たなサービス展開の中で、パステル内での移行体制、パステルから法人内の移行に対して一定程度の移行調整(B 型)は整いましたが、今後、生活の場(GH や SS の調整)、就労移行支援利用満了後(一般就労に至らなかった場合)の支援体制を他拠点と連携しながら確立させていきます。

III. 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 利用者様の個別性(本人らしさ)や自己決定に着眼をおいた支援の PDCA（支援計画、チームによる実践、モニタリング）の取り組み。
【一部達成】事例検討（SV）では、1 事例を通年で取り組み、各職員から多方面で検討し、本人の強みは何かを探ることで本人・家族が望む生活ペースを築くことができました。
- ② アウトリーチ型の訪問支援の継続展開（生活支援、家族支援、健康支援など）をし、在宅での仕事提供、少人数での講座支援、リモート支援等のプログラム充実。
【一部達成】自立訓練:2 名、就労移行支援:1 名の在宅訪問支援を実施。定期的に支援員が訪問することで社会との接点、引きこもりの防止、通所への促し、就労への意欲維持・向上につなげました。
- ③ 個性や強みに着目したストレングスの視点で、「その人らしさ・その人らしく生きる」（エンパワメント支援）を支える個別支援計画、チームによる実践の充実。
【一部達成】SV 研修の成果やアセスメントのあり方を見直したことで全職員が利用者様の良い所、強みは何かを意識した個別支援計画に修正。結果として支援と計画がリンクして利用者様の成果・成長（＝笑顔や行動変容等）につながりました。
- ④ 上記視点に基づく事例検討数 10 件、サービス実践報告会での取組みの発表目標数 1 件。
【一部達成】エンパワメントの視点は醸成されたが、SV 以外は事例検討と言う形でしっかりとしたものはいえなかった。サービス実践報告については、担当職員を中心に確実に PDCA を行いました。
- ⑤ アールブリュット展等への出品に向けた、創作活動の支援。

【達成】アールブリュット展に 11 名の利用者様が作品を出品。出品への意欲と共に他者に見てもらえる喜び、そのための創作意欲等が活動に参加する全ての利用者様に見られました。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

① 接遇委員会を中心に、利用者様やご家族に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【一部達成】定期的な接遇委員会や接遇チェックができず、バラつきがあった。振り返りにより職員の言葉遣いや服装の確認を行った結果、家族アンケートでは、良好な結果が得られました。

② 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画(BCP)の作成および対応訓練の実施。

【未達成】BCPの作成済ですが、水害・地震等の災害に対する対応訓練はできませんでした。

③ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時(BCP)を基に、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具(PPE)の配備および対応訓練の実施。

【一部達成】事業所マニュアルは作成済ですが、PPEの配備を含め対応訓練の実施はできませんでした。

④ 事業所運営におけるさまざまなリスク(事故・苦情・不審者対応等)に対する対応力の向上。

【未達性】各マニュアルは整備済ですが、対応力を向上する研修やグループワーク、実践等は実施できませんでした。

⑤ 虐待防止委員会の毎月開催により、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会を適宜実施することで、予防策を徹底。令和4年度は障がい者福祉部門での「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催。虐待防止チェックリストは職員の意識向上と振り返りも兼ねて毎月実施。

【一部達成】虐待防止委員会は毎月開催。全職員が毎月、虐待防止チェックリストを使用して各々の行動の振り返りと全体での振り返りを行った。「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催は各職員がeラーニング学習するのみに終わりました。

⑥ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討。

【未達性】障がい福祉部門で話し合いを行い、課題や検討事項の洗い出しを行った。しかし、まだ明確な方向性や体制検討には至っていません。

⑦ 利用者様の継続的・安定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1回/2ヶ月実施。

【達成】外部講師は、SV研修に含めて実施。利用者様のストレングスに視点を向けて職員の視点や利用者様の活動しやすい環境を整えることができました。

2. 地域と共に

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】事業所より職員3名が開催運営に参画しました。

② 事業所の取組み(利用者様の笑顔や支援内容、プログラム)をホームページ(「施設だより」は月2回以上更新)や機関誌「愛道」で積極的に情報発信。またSNSの活用を行う事で地域の皆様とのつながりを促進。

【一部達成】ホームページへのアップを月2回以上は更新。(年間113回更新)地域の閲覧回数もあがりました。SNSの活用には至りませんでした。

③ 積極的に他事業所、特別支援学校等の教育機関、医療機関等を訪問して地域ニーズを聴取しサービス利用に連動。

【一部達成】相談支援事業所や学校を中心に訪問・来所・相談で約36事業所を回りました。結果、自立訓練は利用ニーズを7人、就労移行支援を1人確認し、新規利用いただきました。

④ 事業所近隣の奉仕活動を1回/月実施し、季節ごとの町内清掃活動にも協力参加

【達成】近隣奉仕活動は、利用者様3~4名及び職員同行で毎月実施しました。町内清掃活動には、年3回職員中心に協力参加しました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

① 生活困難者支援における法人内連携(相談支援や事例検討会への参加)および中間的就労の場の提供。

【未達性】生活困窮者支援(ふくふく暮らしサポート事業)は1件実施しました。法人内連携や中間的就労の提供には至りませんでした。

② 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【一部達成】学生ボランティア2名、実習生(特別支援学校・大学生)4名、施設見学10名に対応しました。

③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化(BCPにも明記)。

【未達性】地域に対して貢献できる内容の明確化ができませんでした。

④ 障がい者福祉部門連携における「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」開催運営への参画。

【達成】受講者も兼ねて開催運営に1名が参画しました。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

① あすわers3年目として更なる制度理解の推進(Q&A活用)および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の定着化。

【一部達成】職員全体があすわersの制度を理解しながら運用ができました。他方、10N1等のコミュニケーションが適切に設定・話し合いができませんでした。

② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム(必修・選択)への参加(1人年1回以上)、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲サポート。

【未達性】研修プログラム選択が個人の裁量に任せてしまい事業所として計画的なプログラムが未確立でした。同様に資格取得サポート等も十分な支援ができませんでした。

③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるためのEラーニング教材の活用。

【一部達成】Eラーニング教材活用を個人判断及び障がい部門計画の散発に留まり効率的育成手段のプロセスができませんでした。

④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援が行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革および必要な研修の実施。

【達成】身体障がい(聴覚、麻痺等)、知的障がい、精神障がい等の種別を問わず受入を実施し各職員がより良い支援のため研修等を受け自己研鑽をしました。

⑤ 制度研修修了者(サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等)や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】必要人材を経歴や等級を加味して計画的に派遣・取得ができました。

⑥ スタッフ会議の中で、「職員の働きやすさ」について話し合い、利用者様支援、環境改善・組織の体質改善を実施。

【達成】スタッフ会議において話し合いを行い、皆が話し合える場や意見を出せる場作りをした結果、職員満足度100%となり体質改善ができました。

⑦ 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、効率化による新たなサービスの展開を職員全体で共有し前進。

【一部達成】WEB等で外部研修を受講し時間短縮、業務効率化ができた半面、一個人の研鑽に留まり職員全体共有が一部に留まりました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【達成】計画的な有休取得は全職員の取得ができました。労働相談や多様化を含め、職員が安心して働ける環境として全員が「満足」という回答がありました。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進（安全衛生委員会、L☆会等の活性化）。

【一部達成】超過勤務時間については、一部の職員の多さもありましたが、概ね職員の健康に配慮した取り組みが推進できました。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（意見交換、グッドネス、ニコリほっと等の取組み推進）。

【達成】職員会議をとおして、全職員が意識的に職員の良い所を探し話し合える時間を持ちました。これによりお互いが感謝を持った支援体制ができ利用者様に対してもより良い支援ができました。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1人1日10分の業務改善支援充実→ケース会議、ミーティング等の充実）。

【一部達成】トヨタ式片付けは、担当者を中心に実践したが恒常化を図ることができず1人1日10分の業務改善支援充実にバラつきが見られました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【達成】実習生2名、インターンシップ3名の受入を行い、足羽福祉会の就職面接等にもつながりました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】SDGs への理解は促進できたが、その理解には職員間のバラつきが見られますが、事業所としての取り組みは一定程度明確化しました。

- ② 第IV期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来構想を踏まえ、第V期中期事業計画（令和5年度～7年度の3か年）の策定。

【達成】振り返り、現状分析、第V期中期計画、それぞれを確実に策定しました。

- ③ 就労継続支援 B 型事業の再編に向けて足羽ワークセンター及び足羽サポートセンターとの定例会議を開催（職員体制、利用者様・ご家族の意向確認、サービス移行、支援内容等）。

【一部達成】再編前後に3事業所にて定期的（1回/月）な会議を実施しました。年度内に少しずつ移行は進みましたが、移行後のあり方についての協議が薄くなり今後の重点課題となっています。

- ④ 支援拠点の確保・整備及び職員体制検討を進めながら同時に自立訓練のプログラムバージョンアップ、新たな就労移行支援の支援プログラム開発・連携、就労定着支援の支援内容（職場、医療機関等との連携、利用者様・ご家族との相談支援等）の開発を2回～3回/月で定例会議実施し実践。

【一部達成】自立訓練、就労移行支援共にプログラムの策定や更新を図りました。支援拠点の確保においては、物件の条件や移転費用（収支）の兼ね合いから確保・整備は見送りとしました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】自己点検及び指摘事項には適正に対応しました。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】アルコール検知器設置、常時検査をし飲酒運転根絶に努めました。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【達成】各個人の同意書（個人情報、肖像権）を適切に取り扱い、個人情報保護法への理解も促進しました。

- ④ 障がい者福祉部門における業務管理体制（部門連携会議）による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】情報共有や事業推進把握を行い、法令通知の遵守、見直しの徹底ができました。

（３）外部評価や認証制度を活用する取り組み

- ① 障がい者福祉部門で共通の当事者、家族、関係者からの事業所評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映。

【一部達成】当事者・家族から事業所評価アンケートを実施しました。特に就労移行に関する就職へのプロセスについては事業計画にも反映させました。

（４）合理化と効率化を推進する取り組み

- ① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取り組み。

【未達性】事業推進（移転、収益、就労移行利用者様増等）において、管理職の計画的なマネジメントができておらず運営と推進がリンクできませんでした。

- ② 監督職の業務を専門・教育職であるサービス管理責任者（児童発達管理責任者）の業務とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【一部達成】監督職と専門職の業務整理と協力体制を引き、円滑に進んだ部分もありましたが、マネジメントの部分で重なる部分を上手く調整できず定例的に話し合い改善していく必要があり継続的に取り組んでいきます。

- ③ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【未達性】ペーパーレスの意識は高まっていますが、決裁ルール作りや ICT 体制強化には未着手で次年度も継続的に取り組むこととなりました。

5. 経営基盤の安定化

（１）資金収支 10 年計画を達成する取り組み

- ① 目標と結果のズレに対する対策会議を障がい者福祉部門の GM 会議にて適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取り組み推進。

【一部達性】目標に対する報告・意見聴取が遅れ、改善策や対案を講じるのが後手後手となっていました。事業所移転や収支においても結果として計画達成に至りませんでした。

- ② 上半期において自立訓練（生活訓練）事業 70%、就労継続支援 B 型事業 90%の稼働率の達成。

【達成】上半期目標稼働率は達成しました。（自立訓練:93.5% B 型:102%）

- ③ 下半期において、自立訓練（生活訓練）事業 70%稼働の維持、就労移行支援事業及び就労定着支援は、利用者様確保・定着や事業状況の見極め収支のバランス等を見極めながら 70%の稼働達成。

【未達性】自立訓練の年間稼働率平均は 105%となるが、事業再編の中で、1 月以降稼働率が 125%を超過し減算となりました。就労移行支援は 49%に留まり、利用者様確保及び収支バランスを適切に見極めることができませんでした。就労移行については、次年度継続して利用者様確保、コストの安定を図っていきます。

- ④ 予算管理徹底、支出削減とコスト意識を強化。

【未達性】予算管理の徹底とコスト意識をしたものの、事業展開と利用者様の確保、自立訓練のコストシミュレーションの予測・管理ミスもあり予算管理を含めた経営基盤を適正に図ることができませんでした。

⑤ 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実施。

【未達性】経営状況の適正・適時の把握ができていなかったこと、収入、支出の時期逸せずに確認ができていなかった、次年度は月次で正確なものを経理と確認していきます。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)			年間事業収入 (就労支援)		
	当初目標	実 績	達成率	当初目標	実 績	達成率	当初目標	実 績	達成率
自立訓練 (生活訓練)	1,883 人	2,846 人	151.1%	15,960,000 円	23,904,953 円	149.8%	—	—	—
就労継続支援 B 型	2,421 人	1,914 人	79.1%	20,427,000 円	14,740,899 円	72.2%	1,755,000 円	1,329,762 円	75.7%
就労移行支援	—	326 人	—	—	3,201,608 円	—	—	—	—

令和 4 年度事業報告

足 羽 更 生 園

I. 実施事業

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

II. 第Ⅳ期中期事業計画における重点取り組み項目

1. 利用者様個々に合った支援プログラムの PDCA とマニュアルの視覚情報化
【未達成】アセスメント及び支援会議等において個々の支援に関する協議を実施しましたが、十分な PDCA とは至りませんでした。また、マニュアルの視覚情報化に関しては未実施となりました。
2. 地域向け広報誌の発行と災害時の対応に関する会議の計画・実施
【達成】ミニミニ新聞を予定通り年間 3 回発行し、災害対応等の情報発信を行いました。また、地元自治会（前波・宿布）との連携協議を適時行い、地域情報や福祉避難所に関する意見交換（課題を含む）を実施しました。
3. 重度障害者に特化した生活介護事業所開設の準備と資金積み立て
【一部達成】障がい福祉部門において協議を重ねる中で、いち生活介護事業所を立ち上げるのではなく、地域ニーズに密着した街づくりに視点を置く事業展開を行っていくことを確認し、第Ⅴ期中期計画において具現化に取り組むことになりました。

III. 事業推進計画

1. 利用者様と共に

（1）夢や幸せを実現するための取り組み

- ① 利用者様の「健康で清潔な生活（コロナ禍における感染予防支援も含む）」を保持するために PDCA サイクル（毎月）を実施し、支援の確立。
【達成】個別支援計画に掲げ、月次まとめに状況確認を行いながら感染予防への取り組みを実施しました。また、日々の衣類についても過不足なく清潔で季節に応じた服装となるよう取り組みました。
- ② 個別支援計画に基づいた、「支援の見える記録、分析のしやすい記録」を作成し、記録を積み重ねることで利用者様の成長やストレングスに気付ける仕組みづくりの実施。
【未達成】記録に関して変更を実施しましたが、PDCA が十分になされなかったため目標達成とは至りませんでした。
- ③ 上記視点に基づく事例検討数 7 件、サービス実践報告会等での取り組みの発表目標数 2 件。
【達成】各ユニット、活動場所で事例をあげ継続的な取り組みを 7 事例取り組みました。そのうちの 1 事例についてサービス実践報告会にて発表しました。また、長年取り組んできた強度行動障害の利用者様支援について 2 か所で実践報告を行いました。
- ④ 「クラブ活動」の強化（講師の受け入れ含む）等日中活動における日課を確立させると共に、利用者個々に合わせた支援プログラムの充実と帰園後や休日等も含めた余暇アイテムの充実。

【一部達成】コロナ禍にて中断していたクラブ講師の来園を、社会情勢を受けて再開しました。しかし、1 クラブ講師の再開のみとなり、新規クラブ講師の開拓までには至らず強化することができませんでした。余暇アイテムの充実についても点での取り組みとなり充実までには至りませんでした。

⑤ 健康増進のためのウォーキングやユニバーサルスポーツ等、定期的な全身運動の機会の提供。

【達成】活動出発前の園内及びユニット内歩行、活動場所における歩行活動等、身体を動かす機会の提供を行いました。また園全体を挙げ年間を通してボッチャに取り組み、R 5 年 3 月には GM 杯を開催し大盛り上がりでした。

⑥ 誤嚥防止・咀嚼機能維持等、利用者様個々の状態に合わせた口腔ケアの実施と部署間や医療機関との連携促進。

【達成】感染症発生時期を除き、毎月歯科医師・歯科衛生士に来園いただき、口腔衛生状態の確認及びアドバイスをいただきました。そのアドバイスを全体発信することで情報共有を図りました。

⑦ 誕生日の日を「〇〇さんデー」と位置づけ、個々の「やりたい」「やってみたい」思いが形となる外出等を企画し、一人ひとりの楽しみや生きがいを広げる支援の実施。

【達成】「〇〇さんデー」と称し、誕生日に外出を実施しました。新型コロナウイルス感染時には、日にちがずれることもありましたが、利用者様が希望する企画となるように選択肢を幅広く準備し楽しんでいただきました。

(2) 安心、尊厳を守るサービス

① 接遇トレーナーを中心に、利用者様や家族、地域の方々に 信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【達成】園全体での取り組みとして毎月の接遇目標の唱和、振り返りシートの記入、それに基づく委員会での検討、改善への取り組みを実施しました。

② 虐待防止委員会（毎月開催）を通した、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会等を適宜実施することで、予防策を徹底。令和 4 年度は障がい者福祉部門全体で「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催。

【達成】毎月（クラスター発生時は中止）虐待防止委員会を開催いたしました。講師を招いての「身体拘束ゼロに向けた研修会」については、準備の遅れ等により代替えとして e ラーニング を研修アイテムとして活用しました。

③ 職員に対し、成年後見人制度利用について研修を行いご家族等からの要望に応じた手続サポートの実施（e ラーニングの活用）。

【未実施】わかりやすい成年後見人申請の手続きの動画や資料を見つけることができず、実施に至りませんでした。成年後見人申請についての相談が 1 件（相談のみ）、相談支援専門員と連携した後見人申請 2 件があり、2 名の方の後見人が決定しました。

④ 利用者様に対する法人理念や権利擁護の理解の為の動画を含めた視覚情報の制作と利用者様の要望・苦情を確認する場としての自治会運営補助。

【未達成】利用者様向けの法人理念や権利擁護の理解のための取り組みが実施できず、自治会の開催も数回に留まってしまいました。

⑤ 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および対応訓練の実施。

【達成】年間計画に基づき避難訓練（火災・土砂災害）、防犯訓練（座学）を実施しました。また、災害時における BCP についても 3 月に作成しました。

- ⑥ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【達成】新型コロナウイルス感染（クラスター）発生時において、マニュアル等に基づき対応を実施しました。その結果を受けて、マニュアルや訓練内容に関しても見直しを行いました。

- ⑦ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する 対応力の向上とグループウェアを活用した情報共有。

【達成】リスクマネジメント委員会での検討や危機管理委員会における年間計画に沿った訓練及びグループウェアを活用した情報共有を行ないました。

- ⑧ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討。

【未達成】協議継続中となり体制づくりまで至りませんでした。

- ⑨ ご家族に評価を頂いている、利用者様の普段の生活や成長を身近に感じてもらう為の、「〇〇さんだより」（毎月）を継続発行し、コロナ禍における家族の不安を安心に繋げる取り組み実施。

【達成】毎月利用者様の様子を「〇〇さんだより」にてお伝えをする。ご家族からは、大変喜ばれているお言葉を頂きましたが、会えない家族への配慮不足な文面があるとのことご指摘も受けました。

- ⑩ 高齢者福祉部門の指導を仰ぎ、他拠点と連携した勉強会開催による、高齢化を見据えた職員の介護技術力の向上。

【一部達成】職員に対し、高齢及び身体障害のある利用者様支援での悩んでいることについてアンケートを実施しました。その結果を受け高齢化対策委員会内で課題の抽出を実施しました。

- ⑪ 利用者様の嗜好を自治会（月 1 回）にて確認し、コロナ禍であっても「笑顔でホッと」安心できる時間や癒しの時間となる献立作成・食事提供と、行事等の際の非日常の演出としての食事提供。

【未達成】給食部門がスタートとなり、内部調整にウエイトを置かざるを得なくなり、自治会の中で嗜好調査を実施しましたが、献立への反映までには至りませんでした。

2. 地域と共に

（1）社会とのより良い関係づくりを強化する取り組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人々がふれあいを感じることができる「第 9 回 足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】新型コロナウイルス感染防止を考慮して、足羽川ふれあいマラソン大会は規模を縮小しての開催となり、大会要員として参画しました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全職員受講（残り 20 名）。

【未達成】残念ながら 2 名が未受講となりました。

- ③ 地元自治会（前波・宿布）との連携協議の下、福井市主管課・消防等を含めた「福祉避難所の在り方会議」に関する学習会の開催（6 月）し、課題等の洗い出し及び解決に向けた取り組み実施。

【達成】地元自治会（前波・宿布）との連携協議を適時行い、良好な関係の中、地域情報や福祉避難所に関する意見交換（課題を含む）を実施しました。

④ ブログの定期更新（月4回、年50回）とミニミニ新聞（3回/年）発刊による地域への情報発信。

【達成】ブログ更新回数51回、ミニミニ新聞発行3回となりました。ブログでは、各ユニット、活動場所から利用者様の様々な様子を情報発信しました。

⑤ 「宿布町ふれあい花壇」の活動を通して地域住民の皆様と交流を図り、障がい理解を深めて頂くと共に、地域の方々や国道158線を通るドライバーの方々に『いやしの場』として楽しんで頂くための取組み実施。

【達成】「宿布町ふれあい花壇」として、1年を通して綺麗な花が咲きました。床づくりには、地域住民の方も参加してくださり、また、水やりには学園の子どもたちも参加。住民の方から「いつもきれいなお花ありがとう」のお言葉を頂きました。

（2）地域のために法人資源を活用する取組み

① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）及び中間的就労の場の提供。

【未実施】今期は相談、受け入れともにありませんでした。

② 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【達成】見学者30名、実習生2名（社会福祉士研修）を受け入れました。

③ 障がい者福祉部門連携による「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」開催運営への参画。

【達成】3年ぶりの自閉症支援者養成セミナーの開催となりました。コロナ感染症対応の観点からモデルを学園、更生園から選出し動画撮影での実践演習であったこともあり、トレーナーの指示のもと準備等に取り組み、無事終わることができました。

④ 羽生小学校との福祉交流事業の継続実施。

【達成】6/10に羽生小学校に出向き、3.4年生対象に出前授業を行いました。どの生徒さんも真剣なまなざしで話を聞いてくださいました。

⑤ 東部地区児童・民生委員へ働きかけ、地域ニーズの情報収集の実施（WEB等の活用も検討）。

【未実施】児童・民生委員さんへの働きかけができず、未実施となりました。

3. 職員と共に

（1）目標を描き共に成長する取組み

① あすわ ers3年目として、更なる制度理解の推進（Q&A活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組み定着化。

【一部達成】あすわ ersの目標面接、評価面接は実施できましたが、日々の細やかな面接は実施できませんでした。

② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1人年1回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲向上推進。

【一部達成】法人本部からの研修案内を受け、園内での受講推進の促しを行いました。集合研修については受講状況の把握ができましたが、動画視聴は個々での受講となり把握することができませんでした。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるためのeラーニング教材の活用。

【達成】eラーニング教材の活用して、基礎的な「障がいの理解」や「虐待防止」に関するコンテンツを視聴して頂き、共通言語としての理解促進を図りました。

- ④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援を行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革及び必要な研修の実施。

【達成】eラーニングのコンテンツを活用し、障がい福祉部門での共通学習項目として実施いたしました

- ⑤ 制度研修修了者（サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等）や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】サービス管理責任者及び児営発達支援管理責任者更新研修（1名）、サービス管理責任者基礎研修（1名）、相談支援専門員初任者研修（1名）、強度行動障害支援者研修基礎（3名）・実践（1名）、フォローアップ（講義：1名・全力リ1名）、その他の研修（18名）派遣をいたしました。

- ⑥ SV（スーパーバイザー）研修での学びの共有や、強度行動障害のある方の支援方法について、職員間で情報共有を図ると共に全職員が連携の基、支援力の向上と支援体制の強化。

【達成】クラスター発生で中止する月もあり、年間8回（11回中）のSV研修を実施しました。研修終了後は研修動画、NIコラボを通じた情報共有を図りました。講師のアドバイスの元、事例を通じた学びを深めることは出来ましたが、横展開に課題が残りました。

- ⑦ 園内全マニュアルを、「誰が見てもわかる・活用できる」マニュアルとすべく全面的な見直し実施（～9月見直し完了 9月～検証）。

【一部達成】マニュアルの見直しは、適時変更を進めました。目標に掲げた「誰が見てもわかる・活用できる」迄の検証には至りませんでした。

（2）安心して働ける健康経営の取り組み

- ① 計画的な有休取得推進（公休も組み合わせた3連休：100%・4連休：全体の50%取得）、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取り組み等により、安心して働ける職場環境への取り組み推進（安全衛生委員会毎月実施）

【一部達成】3連休取得が95%、4連休取得80%となりました。労務について、悩みがある場合はメールや電話、巡回相談を用いて社会保険労務士さんに相談しながら取り組みました。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進。

【達成】法人本部からの発信を受け、ストレスチェック、メンタルヘルスチェックを実施しました。今年度はメンタル面の不調による休職者はいませんでした。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（言葉の花束等の取組推進）。

【達成】定期的に言葉の花束のメッセージカードを職員に配り記入してもらったものを共通棟2階廊下に掲示しみんなが見られるようにしました。朝礼前や休憩時などに熱心に見ている姿もあり、職員の意識向上につながりました。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1人1日10分の業務改善）。

【一部達成】安全衛生委員会にて労働環境に関する点検及び改善に関する取り組みと実施しました。しかし、1人1日10分の業務改善による検証までは至りませんでした。

（３）共に働く人を呼び込む取り組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【達成】法人本部からの依頼の実習生やインターンシップの受け入れはありませんでしたが、就職セミナー等に職員の派遣を行い職員確保に繋がるよう取り組みました。

- ② 障がいのある方や高齢の方、外国人、短時間労働を希望する方等、多様な人材が力を発揮できるよう柔軟な働き方を推進し、「ちょこっと就労」の募集による支援を補助する人材の確保（2名）。

【未達成】ミニミニ新聞を用いて募集を行うなどしましたが、応募いただける方がおらず人材確保に至りませんでした。

4. 実施プロセスの明確化

（１）法人の価値を高める取り組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】法人 SDGs 推進会議に職員が参加し、具体的な活動に関する検討を進めました。結果として、第Ⅴ期中期事業計画に具体的取り組み目標が明確化されました。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所の将来構想（将来の障がい福祉サービス事業の展開）を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画（令和 5 年度～7 年度の 3 か年）の策定。

【達成】GM 会議、障がい部門 GM 会議内にて第Ⅳ期の取り組みの振り返り、現状分析を行うとともに、将来ビジョンについて検討し第Ⅴ期中期事業計画を策定しました。

- ③ 障がい者福祉部門における推進施策の一環として、循環型産業の確立を念頭にした魅力的な体験や就労機会が創出できる施設整備に絡めた生活介護事業所の立ち上げ準備（スマイル・カラフル協働）。

【一部達成】永平寺町の候補地において、新生活介護事業所を含めた立ち上げについての準備を進めていきましたが、永平寺町との協議の中で事業推進におけるコンセプトを明確にすることが必要となり、福祉のまちづくりを目指した新たな視点での計画策定と推進に

- ④ 障がい者福祉部門内と協働する新たな生産事業を視野に入れたカンタケ栽培の継承と官公庁との連携保持。

【達成】今年度より、かんたけ栽培をサポートセンターにて主に行うようになったため、園内においては少量の栽培を行いました。栽培のアドバイスやサポートセンターで収穫できない場合にこちらの栽培分でフォローするなど連携して取り組みました。

（２）透明性の高いガバナンスを追求する取り組み

① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】自己点検を実施すると共に、指摘事項等へのスピード感を持っての対応ができました。

② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】令和4年4月よりアルコール検査器の導入を行いました。乗車前後においてしっかりと確認行為、互いにけん制しながら確実に実施できています。

③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【未達成】学習会及び研修会への参加等実施出来ませんでした。

④ 障がい者福祉部門における業務管理体制（部門連携会議）による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】障がい部門において情報共有を図り適切に規定等の見直しを実施しました。

⑤ 外部委員（弁護士、家族代表、成年後見人）を招聘した虐待防止外部委員会の開催（年2回）と、外部との意見交換におけるサービスの「見える化」の促進

【達成】（R4.10/13、R5.2/16）虐待防止外部委員会（委員構成：弁護士、成年後見人、家族会代表）開催しました。利用者様のプライバシー保護に関する取り組み強化についてご意見をいただきました。

（3）外部評価や認証制度を活用する取り組み

① 障がい者福祉部門で共通の当事者、家族、関係者からの事業所評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映。

【達成】障がい部門全体で家族向け満足度アンケートの内容検討を行い、10月にアンケートを実施しました。ご家族の思いを受け、第Ⅴ期中期計画作成に反映しました。

② 福祉サービス第三者評価の受審結果における改善課題の取り組み継続と、サービスの標準化・質の向上（検証：8月・2月）。

【未達成】受診結果に基づき、事業計画にその改善に向けての取り組みを反映し実施しました。しかし、実施検証まで至りませんでした。

（4）合理化と効率化を推進する取り組み

① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善の実施。

【一部達成】GM主導にて管理職会議を活用し、マネジメント力向上に関する学習や業務改善について取り組みました。理解に関する個人差が明確となり、組織活性化までは至りませんでした。

② 監督職の業務を専門・教育職であるサービス管理責任者の業務とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【未達成】管理職（マネージャー）がサービス管理責任者を兼ねている事で業務の分離には至りませんでした。

③ ICT活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。またICT活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【達成】法人本部と連携してグループウェアによるワークフローを確立し、ICTによる決裁を行いました。決裁権限も見直し、M決裁、GM決裁を設定することで迅速な決裁、業務執行に繋がりました。

- ④ 法人給食実施拠点の製造にかかる「効率化・一括発注・メニューの均一化」の改善を図り、災害時等の製造補填の体制の構築に向けた取り組み実施（当初、足羽ワークセンター、足羽更生園）。

【未達成】給食拠点としての取り組みを5月より実施しました。事前準備及び打合せ等が十分でなかった事が浮き彫りとなり、「効率化・一括発注・メニューの均一化」迄は至りませんでした。

- ⑤ 法人が開催する管理職対象の財務会計勉強会の参加。

【未達成】勉強会が未開催となりました。

5. 経営基盤の安定化

（1）資金収支 10 か年を達成する取り組み

- ① 事業計画の進捗状況の確認と修正を定期的に遂行し、月次決算による予算管理の徹底(毎月)及び遅滞ない建築借入金の返済（長期 19,920 千円）。

【達成】本部業務過多により月次報告が滞りましたが、返済に関しては遅滞なく実施できました。

- ② 会計監査人による会計指導に基づき適正な財務管理。

【達成】会計指導に基づき修正・補足等に取り組みました。

- ③ 目標と結果のズレに対する対策会議を障がい者福祉部門の GM 会議にて適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取組み推進。

【一部達成】部門におけるGM会議において、課題共有および改善の取組みについて協議・実施しました。また、協議内容等を踏まえ第Ⅴ期中期計画に反映しました。

- ④ 新たな生活介護事業の開設に向けてスマイル、カラフル、障がい者福祉部門で連携して計画立案に取り組み開所に向けた資金積立実施。

【未達成】法人全体での資金繰りを優先し、積立金に関しては先送りとなりました。

IV. サービス利用実績

	年間延べ利用者数			年間事業収入		
	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率
入 所	21,780 人	21,900 人	101%	168,176,000 円	169,913,193 円	101%
生活介護	18,794 人	18,371 人	98%	240,203,000 円	238,690,765 円	99%
短期入所	244 人	238 人	98%	2,752,000 円	2,534,158 円	92%
日中一時	125 人	78 人	62%	1,121,000 円	721,040 円	64%

令和4年度 事業報告

あすわ相談支援事業所リアン

I. 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

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 質の高い相談支援により全障がいに対応することで本人の夢や希望の実現
【一部達成】全障がいに対応した相談支援を行っていますが、社会資源、制度の狭間等の課題で、利用者様・ご家族の夢や希望を実現できていない部分があります。
2. 法人のスケールメリットを外部に発信し、新規利用者様の確保
【一部達成】新規利用者様 18 名を確保し、法人内サービスに繋がっていますが、法人のスケールメリットの外部への発信は不足している部分があります。

III. 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 利用者様の個別性や自己決定に着眼をおいた保育教育、支援、介護の PDCA（計画、チームによる実践、モニタリング）の取り組み
【一部達成】多機関連携が必要なケースでは、チームアプローチで取り組んでいますが、すべてのケースに積極的なアプローチができていない部分があり、自己決定の着眼に弱さもあります。
 - ② 上記視点に基づく事例検討数 3 件、サービス実践報告会（他団体でも可）での取組みの発表目標数 1 件
【達成】毎週のミーティングで事例検討を実施し、相談支援事業者連絡会でも定期的にグループスーパービジョンを行っています。外部研修の講師派遣は 1 回行っています。
 - ③ 利用者様の夢や希望の実現や権利擁護の視点に立って、年間 1,200 件（更新、モニタリング、新規）以上の計画作成
【達成】年間 1,248 件の計画作成ができました。
 - ④ 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による意思決定支援の充実
【未達成】現状のサービス、生活の維持等が、主となり、希望や不服、意思決定支援への取り組みに欠ける部分がありました。
 - (2) 安心、尊厳を守る取組み
 - ① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇の徹底
【達成】毎月の振り返りを行いながら、接遇の意識を持って取り組むことができました。

- ② 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施

【一部達成】自事業所の感染発生時 BCP のマニュアルを作成していますが、対応訓練の実施までには至っていないです。

- ③ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上

【一部達成】不審者対応、火災、地震時の避難訓練は、足羽サポートセンターと合同で行いましたが、災害時等の備蓄整備の対応までには至っていないです。

- ④ 虐待防止委員会の毎月開催により、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会等を適宜実施することで、予防策を徹底。令和 4 年度は障がい者福祉部門全体で「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催

【一部達成】虐待防止委員会を開催し、虐待防止研修の参加、フィードバック、セルフチェックを行っていますが、勉強会等を適宜実施することができていなかったです。

- ⑤ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討

【未達成】送迎体制の検討をしましたが、具体的な解決までには至っていないです。

- ⑥ 利用者様が入所施設や長期入院などから地域移行した後も、定期的な訪問などにより安心して生活できるような支援体制の整備

【未達成】地域移行支援としては実績 0 件となりますが、グループホームから一人暮らしに 1 名が移行しており、生活が安定するよう取り組んでいます。

- ⑦ 火災、地震、水害、防犯等の非常事態に備えた訓練を計画的に実施し、災害時などのマニュアルを基に「災害時業務継続計画（BCP）」の策定と実施、及び、在宅者の安否確認を職員が適切に行えるよう福井大東包括支援センターに相談して対応マニュアルの作成

【未達成】BCP を策定していますが、訓練の実施や大東包括支援センターとの連携に不足がありました。

2. 地域と共に

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第 9 回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画

【達成】足羽川ふれあいマラソンが開催できて、地域等とのふれあいを感じることができるよう参画できています。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全職員受講（残り 1 名）

【達成】全員が受講し、認知症について学びを深めることができました。

- ③ 福井市障がい者自立支援協議会に対して障害福祉サービスや課題に対する積極的な意見提言

【達成】福井市相談支援事業者連絡会に参加し、地域課題等、積極的に意見を述べることできています。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労場の提供

【未達成】生活困窮者支援の利用ケースはありましたが、法人内連携や中間的就労場の提供はありませんでした。

- ② 新型コロナウイルス感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応

【達成】感染対策に留意しながら、実習受け入れを行い、施設見学の実施や、WEB 等を活用し

た見学対応ができました。

- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化（BCPにも明記）

【未達成】事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化ができず、備蓄等の整備も未実施となりました。

- ④ 障がい者福祉部門連携による「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」開催運営への参画

【未達成】リアンは、開催運営に参画しませんでした。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組み定着化

【未達成】評価をする時の面談しかできず、定期的な面談や 1on1 の定着化を図ることができませんでした。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1 人年 1 回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート

【一部達成】職員の学びや成長への意欲をサポートできるよう、研修情報を発信し、希望する研修に派遣することができていますが、研修の計画性には欠ける部分がありました。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるための E ラーニング教材の活用

【未達成】障がい者福祉部門全体での E-ラーニング活用はできていますが、専門性を高めるための活用ができませんでした。

- ④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援を行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革及び必要な研修の実施

【達成】後期より障がい者福祉部門の GM 会議を毎月開催し、SWOT 分析をもとに取り組むべき方向性について検討し、「あらゆる障がいに対応していく」と、「各事業所がより連携して事業を進めていく」ことを共有しました。その上で令和 4 年度に取り組むべきことおよび令和 5 年度以降の次期中期事業計画策定の中で具体化していくこととの整理を行いました。

- ⑤ 制度研修修了者（サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等）や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施

【達成】障がい者福祉部門全体で協議し、計画的な実施ができています。

- ⑥ 法人内の高齢者福祉部門との連携強化によって、利用者様の高齢化に伴う職員の相談力向上

【一部達成】利用者様の高齢化に伴い、個別では高齢者福祉部門と連携は図れていますが、高齢者福祉部門と障がい者福祉部門での勉強会の実施には至っておらず、来年度に開催を予定しています。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進（7 日間連続休暇取得）、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進職場環境への取組み推進

【未達成】相談できる環境があり、安心して働ける職場環境となっていますが、7 日間連続休暇取得、働き方の多様化を認める取組みについて具体化することができませんでした。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、介護事業所の腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進（安全衛生委員会、L☆会等の活性化）

【一部達成】ストレスチェックやメンタルヘルス等、職員の健康に配慮した取り組みが推進され

ていますが、女性の健康支援、超過勤務時間削減等の具体化を図ることができなかったです。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（グッドネス、ニコリほっと等の取組み推進）

【達成】話し合い、助け合える職場環境であり、毎月の接遇を振り返り、グッドネス報告の取り組みも継続されています。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1人1日10分の業務改善）

【一部達成】ムリ・ムラ・ムダをなくすため、システム内での情報共有を勧め、検索やアクセスのしやすさ等、業務改善に繋がっていますが、資料管理の方法には職員間のばらつきがあります。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れ及び現場の魅力や、やりがい発信による職員確保

【未達成】ソーシャルワークが学べるよう実習生の受け入れを行っていますが、インターンシップの受け入れはなく、職員確保までには至っていません。

- ② 障がいのある方や高齢の方、短時間労働を希望する方等、多様な人材が力を発揮できるよう柔軟な働き方の推進

【未達成】障がいのある方や高齢の方からの希望はなく、柔軟な働き方の推進には至っていません。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化

【未達成】法人の SDGs 動画視聴を職員全員ができておらず、事業所内で SDGs 宣言の内容を理解する機会をつくることができなかったです。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度として振り返りと現状分析、事業所の将来構想（将来の障がい福祉サービス事業の展開）を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画（令和5年度～7年度の3か年）の策定

【達成】障がい福祉部門 GM 会議で検討したうえで、事業所の第Ⅴ期中期事業計画作成を行いました。

- ③ 地域のニーズ、サービス提供状況、法人が事業運営する情報を障害者福祉部門で発信

【達成】地域ニーズやサービス提供状況について障がい福祉 G 連携会議で伝達して情報を共有してきました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応

【達成】会計監査人監査においては、異動職員の社保手続きの事業所まちがいがあったため、すぐに訂正しました。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底

【達成】アルコール検知器の検査結果を記録する用紙を作成して出勤日にはチェックし、飲酒運転をしないという職員の意識を高めてきました。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処

【達成】改正個人情報への理解をしたうえで、事業を進めてきました。

- ④ 障がい者福祉部門における業務管理体制（部門連携会議）による情報共有や事業進捗把握のもと関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底

【達成】障がい福祉 G 連携会議にて情報共有したうえで各種書類を更新してきました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 障がい者福祉部門で共通の当事者、家族、関係者からの事業所評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映

【達成】障がい福祉 G 連携会議にてアンケート内容について検討したうえでアンケートを行い、その結果を事業所内にフィードバックし、足羽福祉会の施設だよりに掲載することができました。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み

【未達成】管理職のマネジメント力向上が十分ではなく、業務改善も十分できなかったです。

- ② 監督職の業務を専門・教育職とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立

【達成】専門・教育職の職員については、意識して業務を行っており、マネジャー、ゼネラルマネジャーと協力しながら業務を行えました。

- ③ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進

【一部達成】ペーパーレスについて意識できており、ICT 活用のスキルについては活用を進めてきました。

- ④ 法人が開催する管理職対象の財務会計勉強会に参加して、管理職の能力を高める

【未達成】財務会計勉強会は行われなかったですが、財務に関する知識習得に努めました。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 ケ年計画を達成する取組み

- ① 目標と結果のズレに対する対策会議を障がい者福祉部門の GM 会議にて適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取組み推進

【一部達成】障がい者福祉部門 GM 会議にて各課題について検討し、情報を共有し課題解決に対して取り組んできました。

- ② コストの見える化による適切な予算管理を実行

【一部達成】予算を確認したうえで支出を行うことを周知して予算管理を行ってきました。

- ③ 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

【一部達成】月次を確認しながら経営状況を確認し、財務管理を行ってきました。

- ④ 自立的な収益活動を実現するために、法人内障がい福祉サービスへつなぐことで部門収益達成に貢献

【達成】今年度は 16 名(計画相談 7 件、障害児相談 9 件)の利用者様を法人内事業所に繋げることができ、障がい者福祉部門の収益増を行うことができました。

IV. サービス利用実績

事業	契約者数			年間延べ利用者数（作成数）			年間事業収入		
	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率
計画相談支援事業	330 人	328 人	99.3%	895 件	942 件	105.2%	17,070,000 円	18,211,000 円	106.6%
障害児相談支援事業	110 人	95 人	86.3%	255 件	306 件	120%	5,382,000 円	6,494,000 円	120.6%
地域移行・定着支援事業	4 人	3 人	75%	42 件	31 件	73.8%	255,000 円	106,000 円	41.5%

令和 4 年度事業報告

あ す わ 第 1

I.実施事業

1. 共同生活援助事業(グループホーム)・・・(定員 37 名)

2. 短期入所事業・・・(定員 2 名)

II.第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 日中をグループホームで過ごす方のプログラム充実

【一部達成】平日休み及び出勤できなかった利用者様に対してアセスメントを実地し個別の支援を実施しました。今後はプログラムの充実化を目指します。

2. 一人暮らしへの支援

【未達成】一人暮らしを希望する利用者様に対しての段階的支援としての取り組み(調理、金銭管理等)を行ってきましたが一人暮らしまでは至っていません。継続して支援していきます。

3. 新しい生活様式に基づいた地域活動への参加

【達成】制限のある中で積極的に地域資源を活用し、地域住民として地区の清掃活動、防災訓練等に参加することができました。また、冬季において地区のゴミステーションの雪かきなども実施しました。

III.事業推進計画

1. 利用者様と共に

(1) 夢や幸せを実現するための取組み

① 利用者様の個別性(本人らしさ)や自己決定に着眼をおいた支援の PDCA(計画、チームによる実践、モニタリング)の取り組み。

【一部達成】利用者様本人が望む支援に取り組むため、個別支援計画の見直しを行い実施しました。全員の見直しには至らなかったため継続して取り組んでいきます。

② その視点に基づく事例検討数 4 件、サービス実践報告会(他団体でも可)での取り組みの発表目標数 1 件。

【一部達成】サービス実践報告会での発表はできませんでしたが、事例検討会は必要に応じて実施することができました。

③ 日中をグループホームで過ごす利用者様への支援について、カンファレンスを実施しチームで取り組む。また、グループホームで過ごす時間にアールブリュット展等への出品に向けた創作活動の支援や個別の余暇支援の充実を図る。家庭的な食事、おやつ作り(月 1 回)も継続する。【※重点項目】

【一部達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。アールブリュット展に向けての作品作りは個別に行い、出品しました。

④ 自立生活を目指す方(男性 1 名)及び自立した後も支援するためのチーム作り。

【未達成】第Ⅳ期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。

⑤ 「いいところ探し」のための「ほめ言葉のシャワー」の取組みを月1回実施。

【一部達成】毎月自治会等で実施できたグループホームと毎月はできなかったグループホームがありました。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【一部達成】定期的に福祉会の接遇スローガンを各グループホームに掲示し、意識出来るよう支援会議でも伝達、注意を呼びかけたり、支援者研修時には研修に入る前に接遇トレーナーよりワンポイント研修を実施しました。

② 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および対応訓練の実施。

【未達成】BCP 火災訓練は定例化していますが、地震については地域の防災訓練に参加しました。水害はグループホーム内での垂直避難を訓練しましたが、不審者対応の訓練は行うことができませんでした。

③ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【一部達成】感染リスクに関する情報を収集、報連相を徹底し、職員が持ち込むことは防ぐことが出来ました。個人用防護具等の備品を揃え事業所に配備も行いました。年間で3住居(延べ5か所)の利用者様が新型コロナに感染し、クラスターとなりました。住居ごとの対応マニュアルについては、実践の中でそれぞれの住居の特徴や利用者様の状況に応じて整えていきました。

④ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上。

【一部達成】毎月の代表者会議で事故や苦情、ヒヤリハットが発生した場合の検証と、再発防止についての改善策を話し合い、職員会議で再検討と共有を図りました。各住居の支援会議でも再発防止について共有を図りましたが、同様のヒヤリハットが続き対応力の向上という面では未だ周知徹底がされないケースがありました。

⑤ 虐待防止委員会の毎月開催により、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会等を適宜実施することで、予防策を徹底。令和4年度は障がい者福祉部門全体で「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催。

【達成】虐待防止委員会は毎月開催し、職員会議時にはミニ研修も開催しました。勉強会も全体で2回、各支援会議でもスペシャルラーニングを活用したミニ勉強会も行いました。身体拘束ゼロに向けた研修会も、スペシャルラーニングを通して実施しました。

⑥ 在宅からの通所利用希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討。

【未達成】障害者福祉部門全体で検討する機会はありませんでしたが十分ではありませんでした。

⑦ クーポン検診活用及び健康診断結果を踏まえ、早期発見早期治療を医療機関と連携し実施。健康を維持する活動推進。

【達成】看護師と共同し、健診の促進と結果の精査を通して利用者様の健康管理に取り組みました。利用者様の高齢化も進んでおり、今後は更に医療のみならず高齢者福祉部門とも連携し利

利用者様を支えています。

- ⑧ 利用者様が地域で安心して生活を送るための勉強会（交通安全・ネットスマホ被害・権利侵害・感染予防）を年4回開催。

【一部達成】虐待防止（権利侵害）についての勉強会を1回行いましたが、後はできませんでした。

- ⑨ 成年後見制度の活用促進（2件以上）。

【未達成】今年度は実績ありませんでした。現在37名中13名が成年後見制度利用しています。

- ⑩ 利用者様一人ひとりが穏やかに過ごすことができる居室の環境整備。

【達成】利用者様の身体状況や支援内容に合わせての居室替えや環境整備を実施し改善しました。

2. 地域と共に

(1)社会とのよりよい関係作りを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】実行委員として開催に向けての参画、当日の係として職員多数参加しました。利用者様もランナーとして、3年ぶりに参加し楽しまれていましたし、大会を盛り上げる事が出来ました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全職員受講（残り15名）。

【一部達成】パート職員の受講が5名できませんでした。

- ③ 地区住民の一員として、地区行事（清掃活動、催事等）に参加し交流を図るとともに**地域の方に喜ばれるささやかな活動（ゴミ拾い、除雪等）の実践。【※重点項目】**

【達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の通りです。

(2)地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労の場の提供。

【未達成】グループホームとしては取り組みませんでした。

- ② 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【一部達成】ボランティア、実習の受け入れ実績はありませんでした。施設見学に関しては短期入所希望者の見学を実施し、新規利用に繋げることができました。

- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化（BCPにも明記）。

【未達成】短期入所の利用促進を検討するも明確化はできませんでした

- ④ 障がい者福祉部門連携による「福井県自閉症支援者養成セミナー2022」開催運営への参画。

【達成】第1、第2、第3の全体代表として1名、職員を派遣し運営に参画しました。

- ⑤ 新たんぽぽにおいて短期入所事業（2名）を開始。相談員と連携を取り、積極的な短期入所受け入れ。

【達成】新規受け入れ2名、平均稼働率48%でした。

3. 職員と共に

(1)目標を描き、ともに成長する取り組み

- ① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組み定着化。

【一部達成】積極的に1on1面談を実施し、コミュニケーションを取りましたが、毎月はできませんでした。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1 人年 1 回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【一部達成】法人研修への参加については積極的に呼びかけ、受講を促進しました。必要な研修に職員を派遣し、サービス管理責任者更新研修 1 名、強度行動障害支援者実践研修・フォローアップ研修各 1 名を派遣しました。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるための E ラーニング教材の活用。

【達成】障がい者福祉部門全体で同じ E ラーニングの教材を使って取り組みました。パート職員に対しても支援会議時には動画を視聴し意見交換の場を設け、学びを深めました。

- ④ 利用を希望するすべての障がいの方に適切な支援を行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革及び必要な研修の実施。

【未達成】利用者様の重度、高齢化が進む中、高齢部門や医療との連携についての勉強会の必要性を感じつつも、障がい者福祉部門全体での研修の実施には至りませんでした

- ⑤ 制度研修修了者（サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等）や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の等級や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】職員の研修取得年の一覧や資格証の整理を障がい者福祉部門全体で取り組み、個々の経験や等級に応じ、必要な資格を計画的に取得していけるよう整えました

- ⑥ 支援者研修年 5 回（接遇、虐待防止、感染症対策、リスクマネジメント、意思決定支援）。SV 研修、トヨタ式片付け研修、誤薬ゼロに向けた研修等を行うとともに報告会や勉強会を通してスタッフがともに成長できる取組みの実施。

【達成】トヨタ式片付け研修以外は全て実施することが出来ました。企画や資料作り、進行や講師役も職員がチームを組んで開催することで、企画した職員の学びも深めることが出来ました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【達成】計画的有給取得については年度初めに希望する月、日の聞き取りを行い、リフレッシュ出来る様連続 5 連休を推進するため勤務調整し 100%達成しました。社会保険労務士との労働相談も実施し、必要に応じて電話やメールでの相談にも応じていただき改善に努めました。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、介護事業所の腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進（安全衛生委員会、L☆会等の活性化）。

【達成】産業医からの「健康だより」を各住居に回覧、周知に取り組みました。職員の健康診断の結果に目を通し、気がかりな職員には個別に確認しました。超過勤務の傾向も毎月確認し残業が多い職員には面談し、状況把握と業務調整を行いました。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（グッドネス、ニコリほっと等の取組み推進）。

【達成】挨拶や明るい返事を基本とし、気になる事があれば直ぐに相談できる風通しの良い職場作りに取り組みました。特に今回は利用者様の新型コロナ感染時の支援を通して、職員が協力しながら乗り越えた経験を通し、職員の絆が更に深まりました

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1人1日10分の業務改善）。

【一部達成】物置等の片付けには取り組みましたが、スタッフルームや更衣室等ない居住もあり働きやすい環境には至りませんでした。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【一部達成】実習生やインターンシップは希望がありませんでしたが、職員確保については現場の魅力ややりがいの発信が職員確保につながりました。

- ② 定期的なハローワーク求人募集や職員の知り合いによる、グループホームのある地域での積極的なパートタイム職員確保。

【一部達成】現職員からの声かけや、ハローワークを通しての確保が出来ました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】事業所ごとの具体的な取り組みに至りませんでした。次年度事業計画に盛り込みました。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来構想を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画（令和 5 年度～7 年度の 3 か年）の策定。

【一部達成】後期より障がい者福祉部門の GM 会議を毎月開催し、SWOT 分析をもとに取り組むべき方向性について検討し、「あらゆる障がいに対応していく」こと、「各事業所がより連携して事業を進めていく」ことを共有しました。その上で令和 4 年度に取り組むべきこと及び令和 5 年度以降の次期中期事業計画策定の中で具体化していくこととの整理を行いました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】自己点検を実施し、その場で指摘のあった労働条件通知書の訂正や、利用者様の領収書についての指摘はすぐに対応しました。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】事業所内 GH にアルコール検知器を設置し、出勤時や運転前後に検知を行 飲酒運転を防止しました。

③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【未達成】周知できませんでした。

④ 障がい者福祉部門における業務管理体制（部門連携会議）による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】部門連携会議を毎月開催し、各事業所の進捗把握を行いました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

① 障がい者福祉部門で共通の当事者、家族、関係者からの事業所評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映。

【一部達成】家族へのアンケートを実施しました。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み。

① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【一部達成】コーチング研修、労務管理研修等受講しマネジメント力向上に取り組みましたが不十分でした。

② 監督職の業務を専門・教育職(サービス管理責任者)とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【一部達成】一部監督職とサビ管を配置し業務分担を行い、一年を通して見直しをしながら取り組んだ。

③ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【一部達成】復命書の一部をワークフローで提出しました。決裁の権限移譲、ワークフロー活用は次年度繰り越しとなりました。パート職員に対して勤怠管理の IT 化対応を推進しました。

④ 利用者様通院の増加に対応するため及び職員の自家用車使用削減のため公用車を 1 台購入。

【達成】軽自動車1台リースし、通院、利用者様送迎に活用できました。

5.経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 か年を達成する取組み

① 目標と結果のズレに対する対策会議を拠点内、部門間、法人 GM 会議にて適宜実施し、部門全体での課題共有および改善の取組み推進。

【達成】毎月部門 GM 会議を実施し、共通課題の検討を行いました。

② 月次決算経営状況の進捗管理を行いながら、適切な財務管理を維持。

【一部達成】後期から行い適切な財産管理維持に努めました。

③ 令和 5 年度に向けて、増収やサービス向上、職員の兼務状態を改善するため各事業所共同生活住居の再編成検討。

【未達成】共同住居ごとの収支状況を把握できましたが、再編成には至りませんでした。令和 5 年度に再度検討予定しています。

④ 建物保全、老朽化対応のための計画的な積み立ての実施。

【未達成】法人全体の実績により実施できませんでした。

IV.サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)		
	当初目標	実 績	達成率	当初予算	実 績	達成率
共同生活援助	13,320 人	13,049 人	97.9%	71,421,000 円	71,535,445 円	100.16%
短期入所	180 人	357 人	198.3%	828,000 円	2,342,856 円	282.95%

令和 4 年度事業報告

あ す わ 第 2

I. 実施事業

1. 共同生活援助事業（グループホーム）（定員 62 名）
2. 短期入所事業（定員 4 名）

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 日中をグループホームで過ごす方のプログラム充実
【未達成】散歩、キャッチボールなどを行いました。日中活動先とカンファレンスを実施し活動参加時間を増やす取り組みも行いました。
2. 新しい生活様式に基づいた地域活動への参加
【一部達成】地域活動は新型コロナウイルス感染予防で中止が続き、グループホームも外出制限せざるを得ず、社会奉仕活動の参加にとどまりました。散歩に出かけゴミ拾いなどを行いました。
3. 世話人の雇用促進による配置基準を高め報酬増に取り組む
【未達成】4月から世話人を3名補充しましたが、5：1にはすることができませんでした。

III. 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 利用者様の個別性（本人らしさ）や自己決定に着眼を置いた支援の PDCA（計画、チームによる実践、モニタリング）の取り組み、その支援に基づく事例検討数 4 件、サービス実践報告会（他団体でも可）での取り組み発表目標数 1 件。

【一部達成】事例検討は 2 件あげ、日中活動事業所とともにカンファレンスを行い、外部講師によるスーパービジョンを受けたりながら取り組みました。利用者様の虐待防止研修を実施した報告を 3 団体研修で 2 月に行いました。

- ② 日中をグループホームで過ごす利用者様への支援について、カンファレンスを実施しチームで取り組む。また、グループホームで過ごす時間にアールブリュット展等への出展に向けた創作活動野支援や個別の余暇支援の充実を図る。家庭的な食事、おやつ作り（月 1 回）も継続する。【※重点項目】

【一部達成】自治会などで利用者様の希望を聞き、家庭的な食事づくりやおやつ作りを実施しました。日中活動に参加できない利用者様には、関係者とのカンファレンスを実施しました。日中活動に参加することが増えてきました。

- ③ 「いいところ探し」のための「ほめ言葉のシャワー」の取り組み

【一部達成】自治会で実施しました。グッドネスを張り出す取り組みを行った GH もありました。

（4）安心、尊厳を守る取組み

- ① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇の徹底。

【一部達成】法人接遇スローガンの掲示を行い、支援者研修前には接遇のワンポイント研修を毎回実施しました。

② 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成及び対応訓練の実施。

【未達成】火災訓練は定例化していますが、地震は地域の訓練に参加し、水害はグループホーム内での垂直避難を訓練しました。不審者対応の訓練を行うことができませんでした。

③ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備及び対応訓練の実施。

【一部達成】感染リスクに関する情報を職員会議棟で発信し、職員の持ち込みを防ぎました。
8 月に 1 名の利用者様が新型コロナに感染しましたが他の方への感染することはありませんでした。10 月以降に 5G で利用者様の新型コロナ感染の流行があり、個人防護具を配備して対応しました。

④ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対応する対応力の向上。

【一部達成】毎月、リスク対策に対する会議を行い、事故や苦情、ヒヤリハットが発生した場合の検証と、再発防止についての改善策を話し合い、職員会議で再検討と共有を図りました。不審者対応訓練は行うことはできませんでした。

⑤ 虐待防止委員会の毎月開催により、支援の振り返りや支援方法の協議、勉強会等を適宜実施することで、予防策を徹底。外部委員として専門家や家族を招いた虐待防止委員会の開催。令和 4 年度は障害者福祉部門全体で「身体拘束ゼロに向けた研修会」の開催。

【達成】毎月虐待防止委員会を実施し、支援の振り返りを行いました。外部委員を招いた虐待防止委員会を開催しました。「身体拘束ゼロに向けた研修会」は E-ラーニングで学び、職員会議でグループワークを実施しました。

⑥ 在宅からの通所利用者希望の方への送迎ニーズに対し、障がい者福祉部門全体で連携して対応できるよう送迎体制の検討

【未達成】障がい者福祉部門 GM 会議で検討する機会はありませんでしたが、十分ではありませんでした。

⑦ クーポン検診活用及び健康診断結果を踏まえ、早期発見早期治療を医療機関と連携し実施。健康を維持する活動促進。

【達成】健康診断結果を踏まえて、通院支援を行い医療機関と連携を行いました。人工透析に至ることとなった利用者様の透析支援を行いました。

⑧ 利用者様が地域で安心して生活を送るための勉強会（交通安全・ネットスマホ被害・権利侵害・感染予防）を年 4 回開催。

【一部達成】1 月に虐待防止（権利侵害）についての勉強会を実施しました。

⑨ 成年後見制度の活用促進（2 件以上）

【未達成】2 名の家族に成年後見人のすすめを行いました但し活用には至りませんでした。

⑩ 利用者様一人ひとりが穏やかに過ごすことができる居室の環境整備

【達成】毎日の掃除に加え天気の良い日には布団干しなどに取り組みました。

2. 地域と共に

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等、関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】 実行委員として開催に向けて参画し、当日は利用者様もランナーとして参加し大会を盛り上げることができました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全員受講。

【達成】 全員受講完了しました。

- ③ 地区住民の一員として、地区行事（清掃活動、催事等）に参画し交流を図るとともに地域の方々に喜ばれるささやかな活動（ゴミ拾い、除雪等）の実践。

【一部達成】 新型コロナ感染予防で地区行事はなく、清掃奉仕活動に参加にとどまりました。散歩のときにゴミ拾いなどを行いました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携および中間的就労の場の提供

【未達成】 困窮者への相談対応などはありませんでした。

- ② 新型コロナウイルス感染防止対策の状況に応じた、ボランティア、実習、施設見学ニーズへの対応。

【達成】 年間を通して、短期入所希望の見学（12名）や世話人希望の見学（20名）を受け入れました。そのうち短期入所9名が利用契約となりました。世話人は4名を採用しました。ボランティアの受け入れ実績はありませんでした。

- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に貢献できる内容の明確化（BCPにも明記）

【未達成】 セミナーのスタッフとして1名が参加し、1名が受講しました。

- ④ 障がい者福祉部門の連携による法人主催「福井県自閉症支援者養成セミナー2021」開催への参画

【達成】 セミナーのスタッフとして1名が参加し、1枚が受講しました。

- ⑤ 相談員と連携をとり、積極的な短期入所受け入れ

【達成】 4月よりロング短期入所を受け入れました。相談員からの情報をもとに見学やカンファレンスに参加し新規8名の契約を行いました。利用延べ人数689名、稼働率は47.19%でした。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① あすわ ers 3年目としてさらなる制度理解の推進（Q&A活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組み定着化。

【未達成】 制度理解については評価者には伝達を行いましたが、1on1の育成面談は定期的には行えませんでした。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1年1回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【一部達成】 法人研修への参加を呼びかけ、受講を促しました。必要な研修に職員を派遣しセ

ミナーのスタッフとして1名が参加し、1名が受講しました。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰でもが専門性について学びを深めるためのE-ラーニング教材の活用。

【一部達成】障がい者福祉部門全体で共通のEラーニング研修計画を立て、個人が視聴しレポートを提出する学びを行いました。パート職員には支援会議や支援者研修で視聴を行いました。

- ④ 利用を希望するすべての障害者の方に適切な支援を行えるよう、障がい者福祉部門全体で職員の意識改革及び必要な研修の実施。

【一部達成】精神障害についての理解を促進するためにE-ラーニングで研修を行いました。

- ⑤ 制度研修修了者（サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害者支援者等）や中型免許、小型車両系建設機械特別教育等の資格取得者の育成を職員の要求や意欲に応じて障がい者福祉部門全体で計画的に実施。

【達成】職員の研修取得年の一覧や資格証の整理を障がい者福祉部門で取り組みました。

- ⑥ 支援者研修年5回（接遇、虐待防止、感染対策、リスクマネジメント、意志決定支援）、SV研修、トヨタ式片づけ、誤薬ゼロに向けた研修等を行うとともに報告会や勉強会を通してスタッフが共に成長できる取り組みの実施。

【達成】支援者研修を5回WEB開催の他に集合で実施しました。虐待防止研修としてアンガーマネジメント研修を行いました。SV研修を2か月に1度受講し、支援困難利用者様の支援に取り組みました。

- ⑦ 除雪者の免許取得（1名）。

【達成】1名が取得しました。

（2）安心して働ける健康経営の取り組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労務相談、働き方の多様化を認める取り組みにより、安心して働ける職場環境への取り組み推進。

【一部達成】計画的有休取得は100%達成です。パート職員は24名になり、社会保険社労士巡回の労務相談以外にも電話やメールでの相談を行い、年休ありきの勤務希望に対応するアドバイスを受け、それぞれの働き方に対応しました。

- ② 法人産業医を確保し、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、介護事業所の腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進（安全衛生委員会、L☆会等の活性化）。

【一部達成】ストレスチェックを実施し、課題のある職員が産業医の面談を受けました。また、法人アドバイザーの面接にも延べ10名が臨み、相談を行いました。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取り組みの推進（グッドネス、ニコリほっと等の取り組み推進）

【未達成】誉め言葉のシャワーの取り組みを利用者様だけでなく職員でも行うように勧めましたが広く浸透するまでには至りませんでした。

- ④ トヨタ式片づけ実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境づくりの推進（1人1日10分の業務改善）

【一部達成】事業所全体で取り組むことができませんでした。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 実習生やインターシップの積極的受け入れ及び現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【未達成】実習生希望者、インターシップ希望者はありませんでしたが、施設見学者は受け入れを行いました。

- ② 定期的なハローワークへの求人、職員の紹介による、グループホームのある地域での積極的なパートタイム職員の確保。

【達成】ハローワークからの紹介で3名の採用を行いました。知人からの紹介で地域からパート職員を1名採用しました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」に沿って、2030 年を見据えての具体的行動計画の作成および実践。

【未達成】法人としての宣言がありましたが、GH の具体的計画作成に至りませんでした。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来構想を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画（令和5年度～7年度の3か年）の策定。

【達成】障がい者福祉部門の GM 会議を毎月開催し、法人の事業計画をもとに障がい系グループで取り組むべき方向性について検討し、令和 5 年度以降の次期中期事業計画策定の中で具体化していくこととの整理を行いました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底及び会計監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】自己点検を実施し、その場で指摘のあった労働条件通知書の訂正や、利用者様の領収書についての指摘はすぐに対応しました。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置及び飲酒運転根絶に向けた取組み。

【達成】事業所内 GH にアルコール検知器を設置し、出勤時や運転前後に検知を行い飲酒運転を防止しました。

- ③ 改正個人情報保護への理解を深め、適切に取り扱うように対処。

【未達成】周知できませんでした。

- ④ 障がい者福祉部門における業務管理体制（部門連携会議）による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令の遵守法改正時の関連規定の見直しの徹底。

【達成】部門連携会議を毎月開催し、各事業所の進捗把握を行いました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ③ 障がい者福祉部門での共通の当事者、家族、関係者からの事業者評価アンケートを実施し、課題を第Ⅴ期中期事業計画の策定に反映。

【一部達成】家族へのアンケートを実施しました。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取り組み。

【達成】コーチング研修を受講。

② 監督職の業務を専門・教育職（サービス管理責任者）とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【達成】GH8 か所のうち1 か所以外の GH4 か所と GH3 か所を管理しているところのサービス管理責任者とチーフを分けました。代表者会議でそれぞれの役割・業務・協力体制についての確認を行いました。役割分担はできつつありますが、役割を理解したうえでの更なる協力体制づくりを進めていきます。

③ ICT 活用による電子決済、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決済プロセスのルールづくり着手。また ICT 活用のスキル、ノウハウ伝達の体制強化による活用推進。

【一部達成】復命書のワークフローでの提出を行いました。

④ 通院増加への対応及び災害時の電源確保のため、公用車を2台導入。

【達成】軽自動車の廃車に伴い、軽自動車1台を購入しました。もう1台は電気自動車をリースで導入予定でしたが、納車が遅くなることから、早く納車されるHV車のリースに変更しました。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支10ヵ年計画を達成する取組み

① 目標と結果のズレに対する対策会議を傷がい者福祉部門のGM会議に適宜実施し、部門全体での課題共有及び改善の取り組み推進。

【達成】毎月GM会議を実施し共通課題の検討を行いました。

② 月次決算経営状況の進捗管理を行いながら、適切な財務管理を維持

【一部達成】後期から慎重確認を毎月実施した。

③ あすわ第2の世話人比率5：1による増収【※重点項目】

【未達成】パート職員を3名採用したが、1名が病気で退職したため5：1には至らず。

④ 令和5年度に向けて増収やサービスの向上、職員の兼務状態を改善するため、各事業所共同生活住居の再編成検討。

【未達成】共同住居ごとの収支状況を把握できたが、再編成には至らず。令和5年度に再度検討予定。

⑤ 建物保全、老朽化対応のための計画的な積み立ての実施。

【未達成】法人全体の実績より実施できなかった。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)		
	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率

共同生活援助	22,065 人	22,199 人	100.6%	168,874,000 円	183,384,499 円	108.5%
短期入所	300 人	689 人	229.6%	4,004,000 円	4,660,587 円	116.3%

令和 4 年度事業報告

愛 全 園

I. 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 25 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

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 事業所内で事例のテーマを掲げ、事例研究報告及び事例報告会通し、専門家のアドバイスを基に「その人らしさ」「その人のできること探し」が出来る支援の研究実践。
【一部達成】高齢者福祉部門事例検討会は年間 5 回開催。その都度事例提供を行い利用者様支援充実に務めました。ただ全ての事例に関して課題解決が出来たとはいえず、次年度に持ち越す事案もあります。
2. 年間研修計画立案など、研修開催方法の検討・推進を図り、全職員が年 1 回は研修受講できる職場体制の構築。
【未達成】研修計画は立案できたものの新型コロナウイルス感染症対応対策の為、計画していた研修会全てを開催する事が出来ませんでした。（高齢者虐待防止勉強会・感染症勉強会・事故防止勉強会に関しては実施）令和 4 年度に実施出来た勉強会に関しては e ラーニングと連動した研修が行えました。
3. 記録システムや介護周辺機器の見直しを図り、生産性の向上を図ると共に、職員負担軽減。
【一部達成】高齢者福祉部門 ICT 導入 4 か年計画を立案し、愛全園内でも ICT 導入の準備を開始しました。令和 4 年度はファイアーウォールの導入及び ICT 検討会への出席を行い機器選定など進めました。

III. 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 利用者様の個別性（本人らしさ）や自己決定に着眼をおいた介護の PDCA（計画、チームによる実践、モニタリング）の取り組み。特に高齢者福祉部門として ACP への取り組み（アセスメント充実・人生アルバム制作）を推進。
【未達成】全利用者様へのアセスメントの再実施を含めた人生アルバム制作に手掛けることが出来ず、次年度への持ち越しとなりました。
 - ② 上記視点に基づく事例検討数 8 件、サービス実践報告会（他団体でも可）での取り組みの発表目標数 2 件。

【一部達成】園内各部署から事例を出し合い、支援の在り方を都度協議しました。法人サービス実践報告会には1事例（ショートステイ）発表に繋げました。

（２）安心、尊厳を守る取組み

- ① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇（『丁寧』を意識した取組み）の徹底。

【達成】接遇委員会が中心となり毎月の振り返りを行い継続的な取り組みを行いました。また、採用職員へは勉強会を開催するなど、全職員が意識しながら職務に取り組める職場環境を構築することが出来ました。

- ② 権利擁護に関する取組み目標（虐待防止指針浸透・権利擁護に関する勉強会・高齢者福祉部門合同の虐待防止委員会報告会 2 回/年）。

【一部達成】虐待防止委員会が中心となり勉強会の開催・指針の浸透などを行いました。また、令和4年度2件の虐待案件が発生した際にも対応マニュアル実施が行えました。職員から不適切な行為を発見した際にも「声を出せる」職場が構築できており、今後更なる浸透を行います。

- ③ 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および高齢者福祉部門共同での対応訓練の実施。

【一部達成】自然災害 BCP の作成は済みしました。BCP の中での課題は地域連携に関する項目に関して地域との課題共有は出来ていない為、次年度以降の取組みとなります。また、BCP 想定訓練も実施できず次年度以降の取組みとします。

- ④ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【達成】令和4年度は新型コロナウイルス感染症クラスターが2回発生しました。利用者様30名・職員20名が感染した結果となりました。クラスター発生後も常にBCP見直しを行い改善しました。

- ⑤ 事業所運営におけるさまざまなリスク(事故・苦情・不審者対応等)に対する対応力の向上。

【達成】夜間想定火災避難訓練・日中想定火災避難訓練・不審者対応訓練・緊急時連絡訓練など各対応訓練を実施しました。

2. 地域と共に

（１）社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】第9回足羽川ふれあいマラソン大会へ職員を派遣し地域支援を感じる場の提供が出来ました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」を高齢者福祉部門推進チームで展開し、地域を支える法人職員として当該講座の全職員受講（残り18名）。

【一部達成】全職員の受講が出来ませんでした（未受講者5名）

- ③ 介護者の集いの会やデイホーム協力の継続実施。

【未達成】新型コロナウイルス感染症対応の為、介護者集いの会は未実施・デイホーム参加協

力は出来ませんでした。

- ④ コロナ禍での新たな地域ニーズを拾い上げる、地域支援の在り方検討。

【実施】高齢者福祉部門 GM 会議の中で、地域支援の在り方を検討しました。具多的実施内容に関しては令和 5 年度より実施予定です。

- ⑤ 事業所内情報の発信として月間 3 回(年間 36 回)HP ブログ更新及び Facebook 等の活用。

【達成】ブログ更新は実施できました。足羽福祉会 HP での愛全園へ関するアクセス数は高い状況となりました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労の場の提供。

【未達成】生活困窮者支援に関する相談案件は数例あったものの具体的取組み事例はありませんでした。

- ② 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応（介護ボランティア養成講座）。

【未達成】施設見学 21 名・実習 11 名・ボランティア 0 名の受入れを行いました。

- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化（BCP にも明記）。

【未達成】自然災害 BCP の作成は済みしました。BCP の中での課題は地域連携に関する項目に関して地域との課題共有は出来ていない為、次年度以降の取組みとなります。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組みを、職員会議などを通して定着化。

【未達成】新型コロナウイルス感染症対策の為、職員会議は実施できませんでした。また、「1 ON1 面談」の実施も出来ませんでした。監督職をはじめとして未だ「あすわ ers」に対する理解が進んでおらず、次年度に向け、大きな課題となる。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1 人年 1 回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チーム（部門職員交流）への参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【未達成】研修計画は立案できたものの新型コロナウイルス感染症対応対策の為、計画していた研修会全てを開催する事が出来ませんでした。（高齢者虐待防止勉強会・感染症勉強会・事故防止勉強会に関しては実施）令和 4 年度に実施出来た勉強会に関しては ē ラーニングと連動した研修が行えました。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが 専門性について学びを深めるための ē ラーニング教材の活用。

【達成】令和 4 年 10 月より ē ラーニングの導入を行いました。令和 5 年 3 月時点で職員ログインが約 60%。職委員浸透にまでは至らず、課題解決に向けて取り組んでいる状況です。園内研修（高齢者虐待防止勉強会・感染症勉強会・事故防止勉強会）と ē ラーニングと連動した勉強会を実施することが出来ませんでした。

④ サービスの成果と振り返りが行える職員会議の開催。

【未達成】職員会議を実施することが出来ませんでした。職員が何でも話せる場・普段の支援を振り返れる場の提供も含め、次年度以降の課題です。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【一部達成】有休休暇に関しては年間 5 日間の取得は出来ましたが、連休 3 日間の有給取得は出来ませんでした。

② 産業医からのアドバイスを基に、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、介護事業所の腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進（安全衛生委員会、L☆会等の活性化）。

【未達成】月平均 522 時間の超勤でした。特に新型コロナウイルス感染症クラスターが発生した際の超勤時間は大きくなる傾向がある為、今後の大きな課題点です。感染対応 BCP の見直しも含め取り組んで考えです。

③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（グッドネス、ニコリほっと等の取組み推進）。

【一部達成】接遇委員会を中心にグッドネス、ニコリほっと等の取組み推進を行う事は出来ましたが、園全体で情報共有できる場の提供が行えませんでした。

④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1 人 1 日 10 分の業務改善）。

【未実施】組織をあげた業務改善に関する取り組みは行えませんでした。

⑤ 拠点間業務の隔たりが無い職場環境構築の為、高齢者福祉部門の連携会議・委員会の取組み継続と全拠点の職務分掌の統一。

【達成】高齢者福祉部門の連携会議・委員会の取組み継続と全拠点の職務分掌の統一を行うことが出来ました。

⑥ 介護職員負担軽減の為、移動リフト、パワードスーツ HAL、介護機器活用促進。

【一部達成】従来導入している介護補助機器の活用は出来たが、新たな機器選定導入などは行えませんでした。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【一部達成】施設見学 21 名・実習 11 名の受入れでしたが、現場の魅力ややりがいを実感できる受け入れプログラムまでには至りませんでした。

② 障がいのある方や高齢の方、外国人、短時間労働を希望する方等、多様な人材が力を発揮できるよう柔軟な働き方の推進。

【達成】間接業務であるに介護補助業務を業務支援職（障がいのある方や高齢の方、外国人、短時間労働を希望する方）に担って頂く事で多様な人材を採用することが出来ました。

③ 人材不足を解消するため、様々なツールを活用し積極的職員採用。

【達成】SNS や新たな人材派遣会社の採用、地域広報雑誌への採用募集チラシなど出来る限り

のツールを活用し中途採用職員の確保に努めました。

- ④ EPA（経済連携協定に基づいた介護福祉士候補生）2名の受け入れ準備。

【達成】令和5年1月よりEPA（経済連携協定に基づいた介護福祉士候補生）2名の受け入れができました。

- ⑤ 留学生受け入れに係る学校法人との情報収集による現況把握を継続。

【達成】外国人留学生3名の受入れを行いました。令和5年4月からは新たに2名の留学生を受け入れします。

- ⑥ 直接業務と間接業務を明確化し、専門職が業務に専念できる職場環境構築。

【達成】間接業務である介護補助業務を業務支援職（障がいのある方や高齢の方、外国人、短時間労働を希望する方）に担って頂く事で多様な人材を採用することが出来ました。

4. 実施プロセス

（1）法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に2030年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【一部達成】管理監督職間でのSDGs宣言理解は会議などの場で勉強化を含め理解推進に取り組みました。しかし、具体的取組み（特にCO2排出削減）に関しては明確化できず、次年度以降の取組みとします。

- ② 第IV期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来構想を踏まえ、第V期中期事業計画（令和5年度～7年度の3か年）策定。

【達成】第4紀中期計画のPDCAを踏まえ、第V期中期計画の策定を行いました。

- ③ 足羽利生苑改修計画に係る高齢者福祉部門チームで、基本となる介護保険事業構想の事前情報収集継続。法人 SDGs 構想を踏まえた、福祉総合拠点機能は地域の声の重要性を包括した在り方検討会を法人全体で検討。

【達成】足羽利生苑改修計画に関しては、現状の収支分析や今後の展望も踏まえ、まずは収支改善に取り組んだ上で改修計画の立案を行う事を高齢者福祉部門GM会議で共有します。

- ④ 地域共生社会に向けた機能強化策の位置づけで「共生型サービス」の認可を受け、必要なサービスを提供できる体制を構築。

【未達成】共生型サービスを行う上で、障がい者「自立支援サービス」をどの様に提供できるか、十分検討し、サービス構築を行った上で「共生型サービス」の実施を行うべきと判断し、認可を受ける事は見送る事としました。

（2）透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項へ着実な対応。

【達成】自己点検を行った上で会計監査を受けました。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【一部達成】アルコール検知器の設置及び公用車使用日報への検査結果の記載などは実施しましたが、安全運転管理者による定期的確認を行う体制整備には取り組むことが出来ませんでした。

③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【未達成】改正個人情報保護法に関する園内勉強会を開催する事が出来ず、理解促進を図ることが出来ませんでした。

④ 業務管理体制による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】事業更新認可や関係法令の遵守に関しては GM を中心に確認・実施する事が出来ました。

⑤ 高齢者福祉部門間で行う、M級の定期連携会議及び各委員会等の開催頻度を 過去 2 年間の実績を振り返り、効率的な開催頻度への改善。

【達成】GM 会議は毎月開催・M 会議は隔月・委員会は必要に応じての開催とし、協議内容の明確化を図りました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

① 福祉サービス第三者評価受審結果を踏まえた PDCA サイクル推進。

【未実施】令和 3 年度に受審した第三者評価に対する PDCA が出来ておらず、特に利用者様・ご家族へ対する解りやすいサービス内容説明書の作成や毎年の第三者評価項目における自主点検実施などに関して取り組むことが出来ませんでした。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【達成】法人マネジメント研修への参加（全管理監督職）や全老施協経営塾（SGM 参加）・全社協会計研修（C）への参加などを行い、マネジメント力向上に努めました。

② 監督職の業務を専門・教育職とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【一部達成】令和 4 年度後期に経営マネジメントコースと教育専門コースの職務役割の検討確認を行いました。

③ 記録システムや介護周辺機器を見直し、業務のスリム化による現場業務の負担軽減と生産性向上に繋げる。

【一部達成】高齢者福祉部門 ICT 導入 4 か年計画を立案し、愛全園内でも ICT 導入の準備を開始しました。令和 4 年度はファイアーウォールの導入及び ICT 検討会への出席を行い機器選定など進めました。

④ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。（コピー紙使用の削減率対前年度対比 30%以上の達成）。

【一部達成】令和 4 年 3 月 24,000 枚 令和 5 年 3 月 29,000 枚とコピー枚数の削減を図る事が出来ませんでした。固定電話料金も、667,000 円と削減出来ませんでした。次年度以降も継続して検討します。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

① 定員に対する稼働目標の明確化、事業活動収支計算書による目標値、資金収支計算書における目標値の明確化。

【未達成】職員退職による補充人員が確保できず、令和 4 年 3 月より愛全園 GH を休止しまし

た。その後も、職員確保や教育が進まず、結果、令和４年度中の GH 再開が出来ませんでした。大きな事業活動収支のマイナスとなり、また、新型コロナウイルス感染症クラスター対応の為による特養・通所介護の利用減も大きなマイナス要因となりました。

② コストの見える化による適切な予算管理を実行。

【未達成】年度当初の予算立案積算根拠資料の執行実施消込作業は出来ていましたが、管理者間での確認作業が出来なかった事と、月次決算報告が確認できず、結果、年度末まで適正な予算管理が実施できませんでした。

③ 当初目標と結果のズレに対する対策会議を拠点内、部門間（M 連携会議での共通理解促進）、法人 GM 会議で適宜実施。

【未実施】月次決算報告が確認できないことから、部門間の協議議題としても取り上げず、共通理解促進が図られませんでした。

④ 建物保全、足羽利生苑改修計画のための計画的な積立資産計上。

【未実施】資金収支が利用者様確保や GH 再開が出来なかったことによる大きなマイナス計上となった為、計画的な資金積立は実施できませんでした。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)		
	当初目標	実 績	達成率	当初目標	実 績	達成率
ユニット型介護 老人福祉施設	21,900 人	21,187 人	96.7%	219,364,000	215,072,281	98%
従来型介護 老人福祉施設	10,950 人	10,567 人	96.5%	107,602,000	111,517,218	103.6%
認知症対応型 共同生活介護	3,285 人	0 人	0%	15,871,000	0	0%
短期入所生活介護 (介護予防含)	10,585 人	10,141 人	95.8%	87,056,000	80,936,269	92.9%
通所介護	5,287 人	3,350 人	63.3%	48,740,000	25,689,729	52.7%
総合事業	933 人	479 人	51.3%	4,630,000	2,169,930	46.8%
居宅介護支援	2,040 人	1,444 人	70.7%	26,063,000	21,213,464	81.3%

令和4年度事業報告

足羽利生苑

I. 実施事業

1. 介護老人福祉施設	定員 59 名
2. 地域密着型介護老人福祉施設	定員 18 名
3. (介護予防)短期入所生活介護	定員 15 名
4. (介護予防)通所介護	定員 20 名
5. 福井市介護予防・日常生活支援総合事業における通所型A型	定員 10 名
6. (介護予防)認知症対応型通所介護	定員 12 名
7. 居宅介護支援	定員 105 名
8. 地域支援事業	

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

- 利用者様の個別性や自己決定に着眼を置いた自立支援介護の推進。
【一部達成】各部署で ACP 理念に繋げる自己決定(その人らしさ)をテーマに実践事例の積み上げを目標に取り組みましたが一部で浸透せずに共有の仕方に課題が残りました。事例検討数は各部署達成し、積み上げていく仕事の仕方は定着して来ました。サービス実践報告会で発表目標数はクリアしたもののクラスターによる準備不足で、そのままの取り敢えず感の濃い発表になったと受け止めています。
- 足羽利生苑改修計画に向けた基本構想の積み上げを継続。
【達成】GM 会議で令和3年度実績の特養基本構想の振り返り及び資金計画積み上げ等の経営課題についての協議を行いました。更なる基本構想の積み上げを令和5年度以降に実施していきます。
- 記録システムや介護周辺機器の見直しにより、生産性の向上及び職員の負担軽減。
【達成】大阪市で開かれた介護機器展に高齢者部門から委員を選出し、視察を行い情報の集約、参加職員へのアンケートを実施、判断材料を集約しました。

III. 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

- 利用者様の個別性(本人らしさ)や自己決定に着眼をおいた介護の PDCA(計画、チームによる実践、モニタリング)の取り組み。特に高齢者福祉部門として ACP への取り組み(アセスメント充実・「私のノート」)を推進。(ACP:アドバンスケアプランニング)。

【一部達成】上記Ⅱ.1.に詳細を記載しました。

- 上記視点に基づく事例検討数 10 件、サービス実践報告会(他団体でも可)での取り組みの発表目標数 1 件。

【一部達成】上記Ⅱ.1.に詳細を記載しました。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇（「笑顔と立ち止まっでの挨拶」）の徹底。
- 【一部達成】 毎月、自己チェックをしたが、挨拶に関する項目のうち、笑顔や自分から挨拶が高い達成率に対し、分離礼の達成率は一番低く、なかなか定着していません。 年度替わりに再度、呼びかけていきます。
- ② 権利擁護に関する取り組み目標（虐待防止指針浸透、権利擁護に関する勉強会、高齢者福祉部門合同の虐待防止委員会報告会 2回/年）
- 【一部達成】 拠点委員会において指針浸透、不適切介護の認識、アンケートの実施、勉強会等企画し職員会議で共有と部門委員会での情報交換は不定期になりました。
- ③ 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および 高齢者福祉部門共同での対応訓練の実施。
- 【未達成】 BCP 作成については完成度 60%、今後 GM、SGN と詰めていく予定。部門間における対応訓練は実施できませんでした。
- ④ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。
- 【一部達成】 対応マニュアルについては高齢者福祉部門において都度、検討・改正をしつつ実践に活かしている状況です。対応訓練はシミュレーション形式で 11/15 に実施し、あとは施設感染クラスター時、保健所から指導いただきながら実践を積み重ねています。
- ⑤ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上。
- 【未達】 服薬の事故防止はゼロを目指しての継続、不審者対応は訓練、苦情はクラスター対応時の夜間対応不備での苦情未解決等多くの課題が残り令和5年度改善を目指し取り組みます。

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り組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回 足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。
- 【達成】 本部主体での運営の濃い大会となり、拠点の参画という点では反省が残る大会でした。大会要職としての要請及びその他依頼事項には応じることが出来ました。
- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」を高齢者福祉部門推進チームで展開し、当該講座の全職員受講（残り〇名）。
- 【未達】 今年度3回/年 計画の中で第2回を中心的に担う計画及び当該講座の全職員受講の目標も未受講となり今後の課題となります。

(2)地域のために法人資源を活用する取り組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労の場の提供。
- 【事案なし】 法人内連携事案がありませんでした。
- ② 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。
- 【未達成】 「持ち込まない」「広めない」を目標に対策しましたが後期に特養（ユニット特養、従来型特養）とショートでクラスターが発生、部門の応援を得て対応しました。
- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化（明記）。
- （福祉避難所機能と地区防災ニーズを地域関係者と共に考えながら問題 解決に繋げる酒生地区防災組織との連絡会を2回/年実施。）
- 【未達】 7/22 新公民館長への挨拶時、福祉避難所機能の概要説明と今後の展望について話をさせていただきました。しかしながら、福井県内のコロナ感染状況および当苑のクラスター発生と、その後の協議が進まず、次年度への課題となりました。

④ 施設の専門職機能と地域福祉ニーズ充足に向けた取り組みを継続。

【達成】積極的に地域に出向く方針のもと、法人感染レベルに応じた対策の上で、大東包括支援センターからの講師派遣依頼、立地地域のニーズに応じました。

3. 職員と共に

(1)目標を描き共に成長する取組み

① あすわ ers 3 年目として、更なる制度理解の推進（Q & A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取り組み定着化。

【未達成】 コロナの影響により自宅待機を余儀なくされる職員が多く、業務に追われる運営が続き、且つクラスター対応が加わり、個別面談が不十分対応に終わりました。

② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1 人年 1 回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。（学びを日々の支援に繋げるフォローアップ支援態勢の検討、実施。）

【一部達成】 法人主催の研修への参加は事前案内に基づいて、計画的、主体的に参加していますが、又、組織横断チームへの参画もまだ定着的な周知には至っていません。 資格取得の奨励は対象職員には積極的ひ働きかけています。

③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるための E ラーニング教材の活用。

【未着手】 部門拠点の導入に基づいた情報収集段階に終始しました。

(2)安心して働ける健康経営の取組み

① 計画的な有休取得推進（目標：令和 3 年度以上取得率）による、ワークライフバランスに配慮、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【達成】 年5日以上有休消化義務化が最大の課題でクリア。残業時間管理も同様で、その他制度については時短勤務職員とフルシフト勤務職員で一部の課題がありましたが法人主導で解決への道筋が示されました。

② 産業医からのアドバイスを基に、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取り組みの推進（安全衛生委員会との連携で安全な職場環境を推進）

【一部達成】 ストレスチェックをはじめとする法人の調査関係等は回答済み。月 4 回の安全衛生パトロールにおいて、安全な職場環境づくりを推進、安全衛生委員会での報告を行いました。また施設感染クラスターが発生したこと等により超過勤務時間の削減には取り組めませんでした。

③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境となるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組の推進（グッドネス報告の推進）

【一部達成】 前期は委員会から呼びかけ、数は多くないもののグッドネスの木に葉っぱが増えていました。後期は、ユニット型、従来型特養での新型コロナ発生の為、各ユニット会議録上でのグッドネスのみ継続しました。

④ 拠点間業務の隔たりがない職場環境構築のため、高齢者福祉部門の連携会議・委員会の取り組み継続と職務分掌の統一。

【一部達成】 連携会議、委員会運営については新型コロナクラスターの2拠点での発生により不定期での実施及び業務の隔たり等柔軟性と効率性の視点で、目的、目標の検討、見直しの必要性を感じました。

- ⑤ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（既存取り組みの強化および1人1日10分の業務改善）。

【未達成】 3S はほとんどの部署で、改善が進まず、整理整頓清掃のサイクルも回せていない状態になっていて、取り組み自体は必要ですが、どうすれば実行できるか一から方法を考える必要があります。

(3)共に働く人を呼び込む取り組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【一部達成】 就職や貢献につながる実習は学校側や派遣先との連携に立って積極的に受け入れました。学校の卒業前段階、派遣会社は実績で関係性を強化しています。

- ② 障がいのある方や高齢の方、外国人、短時間労働を希望する方等、多様な人材が力を発揮できるような柔軟な働き方の推進。

【達成】 EPA 介護福祉士候補生支援のスキルアップ、青池学園留学生の10月受け入れに支援団体や、所属学校との関係性を深め、安心して就労、実習が積めるよう努めました。

- ② 法人・施設の特色をPRすることで、介護の仕事の魅力と働く人を呼び込む為の既存プレゼン資料の充実・活用。

【達成】 本部主催の説明会に参画及び派遣会社主催の説明会に特に一般職の制度理解及び面談を通じたコミュニケーションが図れていません。

- ③ EPA介護福祉士候補生2名の就労・教育支援にあたり、受け入れ目的の職場内共有、生活基盤を整える支援、地域社会になじむ支援を本部、部門間連携で整備。

【達成】 就労支援、地域生活支援、プライベート支援(一時帰国サポート支援含む)等日常のコミュニケーションで信頼に足る関係性を保持し、本部、部門間で共有している。

- ④ 留学生受け入れに係る学校法人との情報収集による現況把握を継続。

【達成】 本部の窓口担当職員と連携しながら混乱なく、本人の意思を尊重しながら、安心して留学生が実習できる態勢の構築に努めました。

4. 実施プロセス

(1)法人の価値を高める取り組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に2030年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【未達成】 第Ⅴ期中期事業計画策定プロセスでの検討段階で、令和5年度目標を基にPDCAを回していく取り組みとしています。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来構想を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画（令和5年度～7年度の3か年）の策定。

【達成】 常勤経営会議主導で第Ⅴ期中期事業計画を策定しました。法人目標、部門目標、拠点目標を掲げ、拠点目標の実行計画では一般職が理解出来るよう具体的表記の法人統一を図りました。

- ③ 足羽利生苑改修計画に係る高齢者福祉部門チームで、基本となる介護保険事業の構想の

事前情報収集を継続積み上げ。福祉総合拠点機能対応は、地域の声の重要性を包括した在り方検討会を法人全体で検討。

【一部達成】上記Ⅱ.2.に詳細を記載しました。高齢者福祉部門チームでの特養基本構想の令和4年度積み上げは令和5年度対応としました。

- ④ 地域共生社会に向けた機能強化策の位置づけで「共生型サービス」の認可を受け、必要なサービスを提供できる体制を構築。

【未着手】 制度認可への対応はとれなかったが、法的に適合し、利用者様の利益につながる介護サービスを障がい福祉部門との連携のもとに提供することが出来ました。

(2)透明性の高いガバナンスを追求する取り組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】 日常業務の中で自己点検し、ルーチン化したスケジュールに基づき、未払い、未収財務残の確認をしています。監査での指摘事項は受審時に即応しています。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【未達成】 アルコール検知器及び記録管理は準備を整え対応しましたが、延期に伴って検知が不徹底になっている状態で改善徹底に努めます。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【達成】 拠点レベルでの個人情報保護では特に利用者・ご家族様の許可、データ流失、組織情報漏れ等職員の意識統一を図りながら対応しています。

- ④ 業務管理体制による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守及び法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】 日常業務の中で関係法令通知の順守を常に念頭に置きながら遂行しています。

- ⑤ 高齢者福祉部門におけるM級の定期的連携会議及び委員会等の開催頻度を過去2年間の実績を振り返り、効率的な開催頻度への改善。

【未達成】 昨今の慢性的な人員配置が続く組織運営にあって柔軟性と効率性の視点で、次年度において目的、目標の検討、見直しを協議し、改善に取り組みます。

(3)外部評価や認証制度を活用する取り組み

- ① 福祉サービス第三者評価受審結果を踏まえたPDCAサイクル推進。

【未達成】 「利用者様の声を聴く」という課題に対し、6ヵ月に1度のアセスメントシートにて必ず声を聴くようにしたが、定期的に声を聴き記録に残す事や利用者会の開催には至らなかった。来年度も継続が必要。

(4)合理化と効率化を推進する取組み

- ① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【未達成】 環境とのバランスも考慮しながら計画的に行う職場風土の構築が欠かせません。

- ② 監督職の業務を専門・教育職とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。

【未達成】 介護の専門・教育職を2名配置し、求められる職務の構築を目標に置きましたが感染症対応、1名のプライベート要因でフル稼働が出来ずに極一部対応しか出来ませんでした。

- ③ 記録システムや介護周辺機器を見直し、業務のスリム化による現場業務の負担軽減

減と生産性の向上。(目標 既存ソフト及び新ソフト導入有効性について検証)

【達成】上記Ⅱ.3.に詳細を記載しました。

- ④ ICT 活用による電子決裁、ペーパーレスの実現に向けた権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手。(コピー紙削減率対令和元年度比 30%以上の達成。)

【達成】複合機使用カウントデータの削減実績が「見える化」し、ペーパーレス化への意識が定着しています。

- ⑤ 介護ロボット、タブレット端末等の活用度を検証し、業務の効率的運営に導く介護現場改革を推進。

【未達成】グループウェアが管理職中心での活用が浸透しているが、監督職、一般職に至るほど活用には程遠い現状に留まっています。

5. 経営基盤の安定

(1)資金収支 10 か年計画を達成する取組み

- ① 定員に対する稼働目標の明確化、事業活動収支計算書による目標値、資金収支計算書における目標値の明確化。

【一部達成】当初予算を基準とした収支のバランスを毎月の管理監督者会議で周知し、各部所認識のもとに稼働向上対策しました。

- ② コストの見える化による適切な予算管理を実行。

【一部達成】事務員対応でコストの見える化による管理の有効性を継続している。「費用対効果」「節約予算」の意識に立った予算管理を実施しました。

- ③ 当初目標と結果のズレに対する対策会議を拠点内、部門間 (M 連携会議での共通理解促進)、法人 GM 会議で適宜実施。

【一部達成】当初目標とのズレは突発的事案によるものが殆んどなので、説明を受けながら共有したうえで軌道修正を図り、その時々での最良に繋げました。

- ④ 当初予算必達の徹底管理…月次決算の振り返りによるM職の財務諸票の理解促進を目的の勉強会実施及び責任者会議での施設現況を理解促進。

【未達成】月次の振り返りの毎月実施は出来なかった。財務の数字の見方を知ることにより、状況の理解を深めました。

- ⑤ 建物保全、足羽利生苑改修計画のための計画的な積立資産計上。

【未達成】修繕費用含めた、毎年の目的に資する資産は最低目標は3千万円の積み立て必須としているが出来ませんでした。

IV. サービス利用実績

事業	月間延べ利用者数			年間事業収入		
	当初目標	実績	達成率	当初目標	実績	達成率
介護老人福祉施設	1,818人	1,751人	96.3%	267,529千円	262,936千円	98.3%
地域密着型 介護老人福祉施設	536人	537人	100.1%	100,640千円	100,608千円	99.9%
短期入所生活介護 (介護予防含)	368人	317人	86.2%	49,984千円	49,643千円	99.3%
通所介護 通所型A型 (介護予防)	361人	343人	94.9%	41,039千円	40,177千円	97.9%

認知症対応型 通所介護 (介護予防)	124 人	166 人	134.1%	19,003 千円	24,912 千円	131.1%
居宅介護支援	90 人	83 人	92.4%	18,293 千円	17,087 千円	93.4%
計	3,297 人	3,196 人	96.9%	496,147 千円	495,363 千円	99.8%

令和 4 年度事業報告

グループホーム美山

I. 実施事業

1. 認知症対応型共同生活介護 (定員 9 名)
2. 小規模多機能型居宅介護 (定員 29 名)

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 利用者様の安心・尊厳を守り、その思いをつなげる自立支援介護の実現（事業所内で事例のテーマを掲げ研究実践）
【一部達成】各事業所 1 事例を掲げ、取り組みました。高齢者福祉部門の事例検討会を年 3 回開催し、アドバイスを基に PDCA を回し、その方の望む生活の実現につなげました。すべての利用者様に提供できるよう着実に取り組みを広げます。
2. 拠点間業務の隔たりが無い職場環境構築の為、高齢者福祉部門の連携会議・委員会の取組み継続と全拠点の職務分掌の統一
【一部達成】連携会議・委員会の取組み継続はでき、職務分掌も統一されましたが、PDCA に基づいた実践はできませんでした。
3. 記録システムや介護周辺機器の見直しを図り、生産性の向上を図ると共に、職員負担軽減
【一部達成】グループウェアを活用した職員負担軽減は図れています。ICT 導入に関しては、高齢者福祉部門で 4 か年計画に基づいて取り組みました。今年度はネットワーク環境の整備にとどまり、記録システムや介護周辺機器の見直しには至っていません。拠点全体での業務の見直しで、残業時間は前年比約 49%減となりました(令和 3 年;909.6 時間→令和 4 年; 443 時間)。

III. 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 利用者様の個性（本人らしさ）や自己決定に着眼をおいた介護の PDCA（計画、チームによる実践、モニタリング）の取り組み。特に高齢者福祉部門として ACP への取り組み（看取りケアの取り組み推進）
【一部達成】看取りケアを 1 件行いました。ACP に基づく取り組みをすべての利用者様に提供できるよう着実に取り組みを広げます。
- ② 上記視点（パーソンセンタードケア：サービス提供指針の実践）に基づく事例検討数 2 件、サービス実践報告会（他団体でも可）での取組みの発表目標数 1 件。
【一部達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- ① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に、利用者様やご家族（地域の方々）に信頼、安心していただけるような接遇（『丁寧』を意識した取組み）の徹底。
【一部達成】概ね心地いい接遇はできています。しかし、繁忙時には抜け落ちも見られました。接遇委員は個人としては良い取り組みができていますが、接遇チェックに関しては紙による自己チェックのみで、客観的な気づきの場ができませんでした。
- ② 権利擁護に関する取組み目標（虐待防止委員会、権利擁護にかかる研修会、高齢者福祉

部門合同の虐待防止委員会報告会 2 回/年)。

【未達成】施設内委員会は継続して開催しました。研修会、報告会は未達成でした。

- ③ 自然災害発生時に適切に対応できるよう事業継続計画（BCP）の作成および高齢者福祉部門共同での対応訓練の実施。

【未達成】BCP 作成と、その上での対応訓練ができませんでした。

- ④ 法人作成の新型コロナウイルス感染発生時 BCP をもとに、事業所ごとの具体的な対応マニュアル作成、個人防護具（PPE）の配備および対応訓練の実施。

【一部達成】BCP に基づき、対応マニュアル作成を行い、日頃より周知を行いました。しかし、拠点内感染はなかったものの、対応訓練までは未達成でした。

- ⑤ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故・苦情・不審者対応等）に対する対応力の向上。

【未達成】火災訓練など防災訓練は定例化していますが、事故・苦情では具体的対応力の向上は図れませんでした。また、不審者対応等は実施もできませんでした。

2. 地域と共に

（1）社会とのより良い関係づくり強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア、地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第 9 回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画。

【達成】管理者 2 名、監督職 1 名、一般職 1 名参画できました。

- ② 地域を支える法人職員として「認知症サポーター養成講座」の全職員受講（残り 3 名）。

【達成】全職員受講ができました。

- ③ 地域交流カフェやデイホーム協力の継続実施。

【一部達成】地域交流カフェは感染対策を行いながら、月 2 回の実施を行いました（感染拡大期は休止）。デイホームへの参加協力はできませんでした。

- ④ コロナ禍での新たな地域ニーズを拾い上げる、地域支援の在り方検討。

【一部達成】運営推進会議や、地域交流カフェ参加者からの地域ニーズは随時拾い上げました。その上での地域支援の在り方の検討には至りませんでした。

- ⑤ 事業所内情報の発信として月間 2 回（年間 24 回）HP ブログ更新。

【未達】不定期発信で、月間 2 回更新の定着には至りませんでした。

（2）地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）および中間的就労の場の提供。

【達成】美山在住のパステル利用者様に活動の場を提供できました。

- ② 新型コロナ感染対策を徹底した上でのボランティア、実習、施設見学ニーズへの柔軟な対応。

【達成】年間を通して、地域交流カフェのボランティア、サービス利用のための見学やインターンシップ実習の要望に応えました（ボランティアは延 16 名、見学は 4 名、実習は 2 名）。

- ③ 自然災害発生時に事業所が地域に対して貢献できる内容の明確化（BCP にも明記）。

【未達成】BCP の作成ができておらず、地域貢献の内容を明確にできませんでした。

- ④ 地域住民への配食サービスの確立（法人内給食事業と連携し、地域ニーズに基づいた弁当、仕出し等の販売促進、販売拠点の開設準備）。

【一部達成】小多機利用者様 5 名に実施できました。地域ニーズの掘り起こしはできませんでした。

3. 職員と共に

（1）目標を描き、共に成長する取組み

- ① あすわ ers3 年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）および日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組み（日常的な OJT：全職員面接は 1 回/月）定着化。

【未達成】定められたシートを使つての評価しかできず、定期的な 1on1 の育成面談を行うことができませんでした。

- ② 法人人材育成指針にもとづき、研修プログラム（必修・選択）への参加（1 人年 1 回以上）、計画的な資格取得支援、組織横断チームへの参加推進等、職員の学びや成長への意欲をサポート。

【達成】等級に基づき法人内研修を 1 人年 1 回以上受講出来ました。資格取得支援では介護福祉士取得に係る支援を行い、合格につなげました。

- ③ 中途採用職員やパートタイム職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるための e ラーニング教材の活用。

【未達成】高齢者福祉部門で進めている e-ラーニングは、導入準備が進まず活用できませんでした。

（2）安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有休取得推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取組み等により、安心して働ける職場環境への取組み推進。

【一部達成】計画的有給取得は対象職員は 100%達成です。協力して事務作業時間を確保しあうなどの取組みにより、全体の総残業時間及び一人当たりの残業時間は前年度よりも減少しています。

- ② 産業医からのアドバイスを基に、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、介護事業所の腰痛検査、女性の健康支援、超過勤務時間削減等、職員の健康に配慮した取組みの推進（安全衛生委員会、L☆会等の活性化）。

【一部達成】有給取得や、残業時間軽減は図れているものの、法人アドバイザーやストレスチェックなどからは、職場内の風通しの悪さを指摘されています。職員がここで働いて良かったと思えるよう取り組みます。

- ③ 職員間の接遇を重視し、よりよい職場環境になるよう声を掛け合い、話し合い、助け合える取組みの推進（グッドネス、ニコリほっと等の取組み推進）。

【一部達成】上記②の結果のとおりです。グッドネスでは各事業所ミーティングで全職員共有するようにしました。

- ④ トヨタ式片付け実践による、ムリ・ムラ・ムダを排除した、誰もが働きやすい労働環境作りの推進（1 人 1 日 10 分の業務改善）。

【未達成】トヨタ看板方式は研修を受講した監督職が実践できていません。通常業務にもなっていないし、5 S の為の時間捻出も不十分でした。

- ⑤ 拠点間業務の隔たりが無い職場環境構築の為、高齢者福祉部門の連携会議・委員会の取組み継続と全拠点の職務分掌の統一。（重点項目）

【一部達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。

（3）共に働く人を呼び込む取組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的受入れおよび現場の魅力ややりがいの発信による職員確保。

【達成】年間を通して、2 名インターンシップ実習の要望に応えました。その内 1 名は令和 5 年度の新卒採用面接につながりました。

- ② 障がいのある方や高齢の方、外国人、短時間労働を希望する方等、多様な人材が力を発揮できるよう柔軟な働き方の推進。

【達成】美山在住のパステル利用者様に活動の場を提供できました。

- ③ 地元住民ニーズに即した多様な働き方の人材登用。

【未達成】地域住民を雇用には結びつけられませんでした。

4. 実施プロセスの明確化

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGs 宣言」の内容を理解し、法人 SDGs 推進室を中心に 2030 年に向けた具体的取り組み目標を明確化。

【達成】法人としてSDGs 推進会議を立ち上げ、年 5 回会議を開催できました。福井 BK の CO₂算定サービスを利用するなど具体的取り組みを明確化できました。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来構想を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画（令和 5 年度～7 年度の 3 か年）の策定。

【達成】拠点内でSWOT 分析を行い、高齢者福祉部門でも共有、検討を重ね策定につなげられました。

- ③ 足羽利生苑改修計画に係る高齢者福祉部門チームで、基本となる介護保険事業構想の事前情報収集継続。法人 SDGs 構想を踏まえた、福祉総合拠点機能は地域の声の重要性を包括した在り方検討会を法人全体で検討。

【未達成】方向性は見いだせていない状況でした。

- ④ 地域共生社会に向けた機能強化策の位置づけで「共生型サービス」サービス提供継続。

【達成】共生型サービスは継続中です。利用されていた方が、65 歳になり介護保険に移行しましたが、今後も利用者獲得をしていきます。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 内部管理体制による自己点検の徹底および会計監査人監査による指摘事項への着実な対応。

【達成】自己点検および会計監査人監査で内部統制を努めました。会計監査人から重大な指摘事項はありませんでした。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすため、アルコール検知器の設置および飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底。

【達成】4 月からは自己・他者確認、9 月からはアルコール検知器による確認徹底で、飲酒運転根絶につなげています。

- ③ 改正個人情報保護法への理解を深め、適切に取り扱うよう対処。

【一部達成】改正個人情報法の規定は整備していますが、周知徹底はできていません。

- ④ 業務管理体制による情報共有や事業進捗把握のもと、関係法令通知の遵守および法改正時の関連諸規定の見直しの徹底。

【達成】法人において適切な管理体制が取られています。

- ⑤ 高齢者福祉部門間で行う、M級の定期連携会議及び各委員会等の開催頻度を過去 2 年間の実績を振り返り、効率的な開催頻度への改善。

【一部達成】定期連携会議及び各委員会は 1 回/隔月開催されています。PDCA は実施できていませんでした。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 運営推進会議において、自己評価を第三者による外部評価として評価できるような位置づけ PDCA サイクル推進。

【一部達成】地域への発信、透明性の確保はできました。自己評価は実施できましたが、外部評価はコロナの影響で会議を開けず未達成でした。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取組み。

【一部達成】法人管理者研修は受講出来ました。PDCA は実施できていませんでした。

- ② 監督職の業務を専門・教育職とマネジメント職に分け、それぞれが協力し合いながら業務推進および業務改善を行っていく体制の確立。
- 【一部達成】あすわ ers の等級基準に基づき、職務分掌を行いました。しかし、線引きが明確でない点もあり、体制確立には至っていません。
- ③ 記録システムや介護周辺機器の見直し、業務のスリム化による現場業務の負担軽減と生産性向上に繋げる。
- 【一部達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。
- ④ ICT 活用による電子決済、ペーパーレスの実現に向けた、権限移譲、決裁プロセスのルール作り着手（コピー紙使用の削減率前年度対比 30%以上の達成）。
- 【一部達成】グループウェアを活用した電子決済には至りませんでした。

5. 経営基板の安定

（１）資金収支 10 か年計画を達成する取組み

- ① 定員に対する稼働目標の明確化、事業活動収支計算書による目標値、資金収支計算書における目標値の明確化。
- 【一部達成】代表者に対して、稼働目標の明確化は行いましたが、事業活動収支計算書、資金収支計算書の明確化までは行えませんでした。GM と出納職員では行えました。
- ② コストの見える化による適切な予算管理を実行。
- 【達成】出納職員の事務、GM の確認により実施できました。
- ③ 当初目標と結果のズレに対する対策会議を拠点内、部門間（M連携会議での共通理解促進）、法人 GM 会議で適宜実施。
- 【一部達成】GM と出納職員は毎決済時実施できました。部門間、GM 会議では実施できませんでした。
- ④ 建物保全、新規事業のための計画的な積立資産計上。
- 【達成】施設整備積立を 440 万円計上できました。

IV. サービス利用実績

事業	年間延べ利用者数			年間事業収入 (サービス)		
	当初目標	実 績	達成率	当初目標	実 績	達成率
認知症対応型共同生活介護	3,453 人	3,359 人	97.2%	48,392,000 円	48,099,156 円	99.3%
小規模多機能型居宅介護	7,665 人	7,049 名	91.9%	56,152,900 円	56,019,312 円	99.7%

令和 4 年度事業報告

福井大東包括支援センター

I. 実施事業

1. 地域支援事業
2. 介護予防支援・介護予防ケアマネジメント事業

II. 第IV期中期事業計画における重点取組項目

1. 高齢者分野での事例検討会の開催支援と地域の新たな課題を 1 事例掲げ、取り組み（年 4 回）
【一部達成】回数は高齢分野の事業所でコロナのクラスターが発生するなどのアクシデントがあり 4 回の開催は困難でしたが、包括自体の事例については取り組みながら、3 月のサービス実践報告会で途中経過を発信できました。
4. 法人内全職員及び地域での認知症サポーター養成講座実施
【達成】年度当初計画に挙げた法人内でのサポーター養成講座は、開催時期を変更し 3 回実施しました。しかしながら、全職員の受講は困難でした。また、地域での養成講座も地域の要請に応じて計 4 回実施できました。
3. 各職員が自分のスキルアップ及び課題克服のために研修を選び育成者と話し合い選定し受講。実務に生かしている
【一部達成】研修は各職員と上司が話し合い、全員が複数の研修を受講していました。ただし、実務に生かしているかの振り返りができていないのが現状です。

III. 事業推進計画

1. 利用者様と共に・地球と共に（住み慣れた地域で「自分らしく」生きるを支援）
 - （1）夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み
 - ① 高齢者が住み慣れた地域で尊厳のある、その人らしい生活を自己決定し、継続できる支援への取り組み。特に包括支援センターとして、「自立支援・生活機能の改善に資する毎月 170 件の介護予防マネジメントの実施」「医療機関との連携」「認知症のひとにやさしい地域づくり」「在宅ケアの普及」「地域資源の活用」の実施
【達成】どの取り組みも福井市の水準に基づき達成でき、また、介護予防マネジメント件数も 174.4 件と目標を達成できました。
 - ② 上記視点に基づく事例を 1 件掲げ、発信できる場で報告 【重点課題】
【達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。
 - （5）安心、尊厳を守る取組み
 - ① 接遇トレーナー（接遇委員会）を中心に地域の方々に信頼・安心していただけるような接遇の徹底
【未達成】心の底からの尊厳を常に持ちながらの接遇にはまだ届かないが、意識はするようになった。
 - ② 権利擁護に関する取り組み目標（高齢者虐待への適切な対応・消費者被害防止の情報提供・成年後見制度の活用促進）
【達成】虐待案件を即時解決できているわけではございませんが、着実に対応しました。今年度は特に成年後見制度の活用に関しては、昨年より大幅に増加し、支援しました。

- ③ 自然災害発生時に対応できるように地域避難所及び福祉避難所の在り方を中心に、地域住民と共に個別の避難支援プランの作成を行い、地域資源協働での対応訓練の実施

【達成】個別の避難支援プラン作成は地域住民が主体です。包括の自然災害時のBCPは作成しましたが、今後福祉避難所や各事業所、福井市・民生委員などとの情報共有や連携が課題となっております。今後さらに練っていく必要があります。

- ④ 法人作成の新型コロナウイルス感染発症時のBCPをもとに、具体的な対応マニュアルの作成、個人防護具の配備と対応訓練

【一部達成】包括独自の対応マニュアルは作成しましたが、状況より変更の必要はあります。

(3) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① ランナー、ボランティア地域等関わる全ての人がふれあいを感じることができる「第9回足羽川ふれあいマラソン」開催運営への参画

【達成】包括としても運営に参画し、大会当日も2名参加しました。

- ② 認知症サポーター養成講座を高齢者福祉部門推進チームで展開し、地域を支える職員として法人内地域内で実施

【達成】高齢者部門のキャラバンメイトには講座の講師を依頼し、また、メイトと養成講座受講終了職員と共に地域から依頼の講座の講師や手伝いの協力をしていただきました。

- ③ 認知症になっても安心した地域生活の継続ができるよう、居場所となる資源を把握し、情報提供、圏域版認知症ケアパスの作成、認知症にやさしいお店発掘と働きかけ（2店舗以上）

【一部達成】やさしいお店は登録3店舗で目標は達成しました。また、認知症ケアパス作成のため会議を開催し、今後も継続していきます。

- ④ 担当圏域の地域アセスメントとアウトリーチをさらに進めるために実態把握300件以上課題を解決する取り組みを実施

【一部達成】316件の実態把握は達成したが、アウトリーチは別の方法でも実施しました。

- ⑤ 地域住民だけで解決できない地域課題を発見し行政と関係機関と連携し解決

【一部達成】継続中です。

- ⑥ 主任介護支援専門員が中心となり、包括的・継続的なケアマネジメントができるように新しい生活様式に対応した関係機関との連携・ネットワークの推進

【一部達成】継続中です。

- ⑦ 包括的・継続的なケアマネジメントを効果的に実施するために、民生委員・地区社協など地域ケア推進会議1回以上、個別型地域ケア会議1回以上、自立支援型地域ケア会議2回以上実施

【達成】全て達成しましたが、今後は会議の在り方の充実を図っていきます。

- ⑧ 事業所内情報の発信としてLIENを利用した介護予防の理解推進の取り組み（予防教室8回以上、また大東独自のキャラクター浸透で「親しみやすい大東」「身近な相談窓口大東」と感じる取り組み

【達成】新しいポロシャツやマグネットを作成し、住民に配布しました。住民目線を意識した対応を心掛けました。

(4) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 生活困窮者支援における法人内連携（相談支援や事例検討会への参加）

【達成】NIコラボを利用して、生活困窮者の課題解決を図る試みを行いました。また、法人内の他の事業所からの相談にも対応しました。

- ② 新型コロナウイルス感染防止対策の状況に応じた、ボランティア、実習、施設見学ニーズへの対応。

【達成】年間を通して、実習の要望に応えました（看護学生 実習2件）。

2. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 「あすわ ers」3年目として、更なる制度理解の推進（Q&A 活用）及び日常的な上司部下のコミュニケーション向上の取組みを職員会議などで定着化

【未達成】日常的な部下とのコミュニケーションはとれています。制度理解の取組みは面談をしながら実施していますが、理解まで至っておりません。また、保健師のラダー評価項目の作成の提案をしました。

- ② 各職員が自分のスキルアップ及び課題克服のために研修を選びまたは育成者と話し合い、選定し受講。実務に生かしていると実感！

【一部達成】第IV期中期事業計画における重点取組項目の結果通りです。

- ③ 職員への効率的な育成手段として、また誰もが専門性について学びを深めるために E ラーニング教材の活用

【達成】包括内研修でこの教材を利用し、個人情報保護の勉強会を実施しました。また、必要科目を学んでいます。

- ④ 随時支援方針や経過をミーティングや包括会議で共有・検討・振り返り。

【達成】継続的に、話し合いを進め支援を決定しました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 計画的な有給休暇取得の推進、社会保険労務士巡回による労働相談、働き方の多様化を認める取り組み等により、安心して働ける職場環境への取り組み推進

【一部達成】計画的有給取得は対象職員 100%達成です。コロナ禍で取得できる休暇も推進しました。

- ② 産業医からのアドバイスを基に、ストレスチェック、メンタルヘルス支援、女性の健康支援、超過勤務時間削減など職員の健康に配慮した取り組みの推進

【未達成】産業医からのアドバイスもなく、特に超過勤務が長い職員もおらず、メンタル面で課題のある職員もいませんでした。

- ③ 職員間の接遇を重視しより良い職場環境となるように声を掛け合い、取り組みの推進

【未達成】職員間のトラブルがあり、一時は職場内の雰囲気が悪くなりましたが、互いに振り返ってもらう機会を作りました。

- ④ 相談支援の質の向上と職員の安心のために増加する虐待ケースや複雑な困難ケースへの対応は2名とし、職員が抱え込まない職場体制の構築

【達成】一人での対応は厳禁とし、2名対応を行い、常に状況を共有しました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 実習生やインターンシップの積極的な受入れ及び現場の魅力ややりがいの発信による職員確保

【一部達成】看護学校の実習を受け入れました。就職にはつながりませんでしたが、包括支援の業務についての理解はしていただきました。

- ② 高齢・短時間労働を希望するなど、多様な人材が力を発揮できるよう柔軟な働き方の推進

【達成】短時間勤務や高齢の職員にも安心して働ける環境に配慮しました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 「足羽福祉社会 SDGS 宣言」の内容を理解し、法人 SDGS 推進室を中心に 2030 年に向けた取り組みを明確化

【未達成】特に包括が何かを行うということとはなかった。

- ② 第Ⅳ期中期事業計画の最終年度としての振り返りと現状分析、事業所や部門の将来を踏まえ、第Ⅴ期中期事業計画を策定

【一部達成】包括全体というよりも GM として高齢者分野での検討会に参画しました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 会計監査人監査による指摘事項に対して着実に改善することでのガバナンス強化。

【達成】特に大きな指摘はありませんでした。

- ② 改正道路交通法による飲酒に関する義務を果たすために、アルコール検知器の設置及び飲酒運転根絶に向けた取り組みの徹底

【達成】検知器による検査をし、記録を行いました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ③ 福井市による実地指導や運営状況の確認で指摘事項に関する PDCA サイクルを実施

【達成】指摘事項に関しては速やかにミーティングで共有し、改善できるものは実施しました。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ④ 管理職のマネジメント力向上による組織活性化、業務改善を強力に進める取り組み

【未達成】業務改善を行うことができず、マネジメント力は向上していません。

- ⑤ グループウェア活用及び WEB 会議の定着化に伴い、経費削減の意識徹底を進め、コピー用紙使用の削減 30%以上の達成

【未達成】会議資料等は PC で確認するように努め、紙の使用は極力減らしましたが、相談者への資料は紙での利用が多く、30%以上の削減には至っておりません。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

- ① 事業所運営を支援。情報提供や委員会活動、研修のサポートで法人への貢献

【一部達成】サポーター養成講座の開催や、情報提供は行いましたが、包括自体も厳しい運営でそれ以上の貢献はできませんでした。

- ② コストの見える化による適切な予算管理を実行

【一部達成】予算に計上した必要な事項については予算を執行し、更に、予算を確認しながら、無駄がでないよう努めました。

Ⅳ. サービス利用実績

事業	目標数	実績
地域包括支援事業	年間相談件数 (延べ) 担当ケアマネジメントの相談は除外 1000 件	2049 件
介護予防支援事業	ケアプランマネジメント数委託含む 月 170 件×12=2040 件	月平均 174.4 件×12 か月 =2093 件