令和７年度事業計画

【法人全体】

５つの視点	３年後の姿（目指す状態像）令和 5～7 年度	法人 事業計画
利用者様と共に	一人ひとりの夢や願いを実現するために、連携のもとで様々なチャレンジがなされ、たくさんの成功事例ができている。	(1)学びをもとに、実践を振り返る仕組みの構築（早めに気づき、検討し、改善する）
		(2)種別や部門、年齢等にかかわらず、一人ひとりが居心地の良い居場所作り。
		(3)実現のための話し合いを関係者、チームで取り組む。
地域と共に	地域の課題に対して協働して取り組み、地域からなくてはならないパートナーとして認識されている。	(1)地域住民の目線で課題解決に取り組み、共同による成功事例を創出し、発信。
		(3)地域住民と共に災害時の福祉避難所対応訓練の実施。
職員と共に	働きがいと働きやすさの実現により、ここがよかった！と実感できている。	(1)確保：ブランディング推進、DE＆I 推進により、多様な人材が確保できる採用計画の構築と運用。
		(2)育成：一人ひとりの能力向上による、高い労働生産性の発揮。
		(3)定着：職員満足度調査などを基にした職場環境、業務効率の改善（ICT・介護ロボ等活用、経営ガバナンス強化など）。
地球と共に	CO2 排出の削減が進み、循環型事業モデルに取り組んでいる。	(1)法人内電球の全 LED 化を継続し、新たな施設整備は太陽光発電を導入。新たな車両は EV または HV 車を導入。
		(2)農業をとおした循環型事業モデルの取り組み等、各拠点で具体的な目標設定をしての取り組み。
		(3)法人における SDGs の取り組みを発信する
経営基盤の安定化	さまざまな経営改善の取り組みにより、持続可能な収支差額が計上できている。	(1)収入確保への取組み強化（利用者様確保、稼働目標の明確化と進捗管理）
		(2)支出の適正化（人材の適正配置、経費の適正等）による収支差額の目標達成
		(3)マネジメント力強化による組織生産性向上の取り組み。

【法人本部 ／ 法人本部 事務局】

5 つの視点	法人本部 事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)拠点の学びと実践を振り返り気づきを得る機会の創出	①【法人全体】サービス実践報告会の企画・運営
地域と共に	(1)福祉教育の継続	①【本部】福学相互連携による各種イベント(PBL、講義、学祭等)への積極的な協力 ②【本部】各拠点の福祉教育実施状況を把握し、地域小中高等学校に向けた福祉教育のパッケージ展開 ③【本部】職親プロジェクト参画による研修受講(本部役職者全員)
	(2)災害発生時の体制づくり	①【法人全体】指示命令系統と担当の再構築 ②【本部】本部における避難備品準備と管理
	(3)新たなボランティア育成事業の継続	①【本部】各拠点のボランティア受け入れ情報の定期更新 ②【法人全体】足羽川ふれあいマラソンの実行企画・開催
職員と共に	(1)リファラル(職員からの紹介採用)・アルムナイ(退職した元職員の再採用)・DE&I 推進によるキャリア職員確保	①【本部】リファラル・アルムナイ採用事例の社内外広報 ②【本部】EPA、外国人留学生の定期受入れに向けた規程翻訳など体制づくり ③【本部】2026 卒 新卒採用計画の立案・執行
	(2)業務効率化×生産性向上に向け人材の多能工化を目指す。そのために本部ミッションの落とし込み、業務プロセスの標準化、主担当以外の業務を知る体制づくりに力を注ぐ。	①【本部】クレド実践による顧客ファーストマインド醸成 ②【本部】福祉サービスの内容、収益構造のミニ勉強会 ③【本部】業務プロセスの見直し、会議時間短縮による生産性向上 ④【法人全体】タレントマネジメントに応じた研修 PDCA と運用設計 ⑤【法人全体】次世代リーダー育成に向けたタレントプールづくり※・・・法人が求める人材像に照らし合わせ、見込みのある有望な人材を選抜し、評価とは別軸で意図的な人材層を構築する
	(3)職場環境、業務効率の改善に向けた IT リテラシー（知識や活用能力）向上の取り組み	①【本部】人事労務業務の省力化に向けた FileMaker のシステム拡張 PJT キックオフ ②【法人全体】IT リテラシーテストの定期実施 ③【本部】モバイルデバイス活用による業務実現に向けた基盤づくり
地球と共に	(1)太陽光発電、蓄電設備を導入に向けた拠点サポートを実施	①【本部】補助金などの情報収集および申請サポート
	(2)省電力による環境負荷の軽減	①【法人全体】産業廃棄物処理業者選定等の情報収集及び提案を行い、法人全体の調整を行う
	(3)法人における SDGs の取り組み発信	①【本部】CO2 排出量などの情報発信
経営基盤の安定化	(1)法人経営 V 字回復	①【本部】高齢者福祉部門の事業経営改善支援（改善目標設定と予実管理の徹底） ②【本部】予実管理に関して定量観測による月次注力アクションの見える化
	(2)支出の適正化(人材の適正配置、経費の適正等)による収支差額の目標達成	①【本部】あすわ ers 制度設計再構築による 3 か年人件費シミュレーション立案 ②【本部】間接業務定型化による RPA、アウトソーシング推進 ③【本部】投資対効果の適正化 ④【給食】原材料費の適正化(給食原材料、職員配置、経費の見える化)
	(3)マネジメント力強化による本部組織力(人的成長、機能強化、貢献価値の可視化)向上	①【本部】本部管理職層のリーダーシップ・ビジョン浸透の強化 ②【本部】OJT 強化による 1 人当たりの業務キャパシティ向上 ③【本部】日次タスクのスケジューリングによる時間生産性の見える化 ④【法人全体】リスク回避のための（ウイルス脅威）セキュリティ強化

【子ども福祉部門】

5 つの視点	3 年後の姿（目指す状態像） 令和 5～7 年度	子ども福祉部門　事業計画
利用者様と共に	一人ひとりの夢や願いを実現するために、連携のもとで様々なチャレンジがなされ、たくさんの成功事例ができている。	(1)子どもの主体性尊重や意思決定支援に取り組んだ実践についてそれぞれの学習会等に参加し、自拠点のサービスの質向上につなげる。
		(2)アセスメントシートを更新しながら、一人ひとりの想いや願いに心を寄せた個別支援計画の作成
		(3)合同のイベントや各拠点の様々な取組みを通して連携を深め、交流を進める【定着】
地域と共に	地域の課題に対して協働して取り組み、地域からなくてはならないパートナーとして認識されている。	(1)地域ニーズを把握し、拠点が持っている機能活用（連携しながら問題解決につなげる）持続可能な仕組みとして継続
		(2)子育て支援セミナー等子育て世代や家族に向けた情報発信をする【継続】
		(3)災害時対応について地域と協議等し、事業所として果たせる役割を BCP に盛り込む。
職員と共に	働きがいと働きやすさの実現により、ここがよかった！と実感できている。	(1)【確保】実習生やインターシップ受入等を丁寧に行い、リファラル採用等の土台つくり
		(2)【育成】職員自身が描いたキャリアビジョンの実現に向けて、1on1 やチューター制度を活用し、業務、職員間、家庭との両立の悩み等を相談しやすい風土を確立する。
		(3)【定着】既存利用のソフトや新たな ICT 機器等を活用し、実感できる業務改善の確立。
地球と共に	CO2 排出の削減が進み、循環型事業モデルに取り組んでいる。	(1)拠点内電球の全 LED 化を継続し、新たな施設整備は太陽光発電を導入。新たな車両は EV または HV 車を導入。
		(2)子どもたちが自ら体験できる機会を作る（環境教育）【継続】
		(3)子どもたちや事業所の SDGs への取り組みを発信する【継続】
経営基盤の安定化	さまざまな経営改善の取り組みにより、持続可能な収支差額が計上できている。	(1)稼働目標の達成および加算獲得に加え、例外的な利用を積極的に受け入れ収入を確保。
		(2)支出の適正化（人材の適正配置、経費の適正等）による収支差額の目標達成
		(3)マネジメント力向上の取り組みとして、収支や KPI 設計による運営状況を見える化しながら PDCA サイクルを実行

【子ども福祉部門 ／ 啓明児童クラブ】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)子どもの主体性尊重や意思決定支援に関する学びを得る。	①個々を大切にした支援を継続するうえで、特に気になる事例については、職員間で共有し統一した対応が図れるようにする。また他拠点における子どもの主体性尊重や意思決定支援に関する取組実践の報告会等に参加し学びを得る。
	(2)物的.人的環境を整え、一人ひとりにあった援助を行う。	①一人ひとりの成長に合わせた援助や思いに寄り添いながら物的環境を整える。
	(3)合同のイベントや各拠点の様々な取組みを通して連携を深め、交流を進める	①上文殊児童クラブとの交流（合同遠足等）や他拠点のさまざまな取組みを通して、連携を深め参加・交流を図る。
地域と共に	(1)地域の課題について話し合う場に出向き、招くを通して地域ニーズを把握する	①公民館や地域の施設等との交流を進め、地元の方々とのかかわりを通して、子どもの地元に対する愛着心を育むことを継続する。またお便り等で活動内容を発信する。
	(2)子育て支援セミナー等子育て世代や家族に向けた情報発信を	
	(3)地域の課題抽出および整理に取り組む。また学校教育課の指導の下、危機管理マニュアル及び児童クラブ安全計画を作成及び改善し、突発的な災害に備える。	①災害時対応について、次年度の小学校合併を見据えた危機管理マニュアル等の整備・訓練の実施に向け、地域や学校との連携が図れるよう協議する。
職員と共に	(１)実習生やインターシップ受入等を丁寧に行い、リファラル採用等の土台つくり	①立地地域優先、子供の主体性を受け止められる多様な支援員情報を集約する。
	(2)職員自身が描いたキャリアビジョンの実現	①あすわ ers の人間力のある人の項目やラダーチェックシートの活用、e ラーニング視聴を通して、職員の資質向上を図る。
	(3)人間関係を良好に進めるための接遇やコミュニケーション技術を習得および向上させる	①職員満足度調査を基にした職場環境の改善に取り組むため、１on１等を通して活性化を図る。またエクスチェンジャーの利活用を図り、業務効率の改善につなげる。
地球と共に	(1)職員が節電・節水に取り組む。	①職員が節電・節水の見本を示し、子供たちの節電・節水意識の大切さを育む。
	(２)子どもたちが自ら体験できる機会を作る（環境教育）	①廃材やさまざまな資源を再活用し、発想豊かな遊びにつなげ、モノに感謝する心を育む。
	(３)子どもたちや事業所の SDGs への取り組みを発信する	①子どもたちが行った SDGs の取組みをお便りやホームページ等で発信し、取組みの見える化につなげる。
経営基盤の安定化	(1)利用者様や職員から選ばれる事業所となるよう、本部との連携強化でブランディングを推進する	①稼働目標の達成を目指すと共に、例外的な利用を積極的に受け入れる。
	(2)適正な人員配置・組織体制を構築する	①人員数の維持および適正な経費支出によって収支差額の目標を達成する。
	(3)拠点の運営課題に対して、法人本部と連携しながら優先順位の高いものから取り組む。	①マネジメント力向上の取り組みとして、収支や KPI 設計による運営状況を見える化しながら PDCA サイクルを実践する。

【子ども福祉部門 ／ 上文殊児童クラブ】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)他施設の勉強会に参加し、他拠点の職員との交流を行いながら、児童の主体性や意思決定にかかる学びを深める。	①個々を大切にした支援を継続するうえで、特に気になる事例については、職員間で共有し統一した対応が図れるようにする。また他拠点における子どもの主体性尊重や意思決定支援に関する取組実践の報告会等に参加し学びを得る。
	(2)児童クラブの人的.物的環境を整え、一人ひとりに合った援助を行う。	①一人ひとりの成長に合わせた援助や思いに寄り添いながら物的環境を整える。
	(3)合同イベントや、各拠点の様々な取り組みを通して連携を深め、交流を深める。	①上文殊児童クラブとの交流（合同遠足等）や他拠点のさまざまな取組みを通して、連携を深め参加・交流を図る。
地域と共に	(1)運営委員や公民館.主任児童委員と連携し、地域のニーズを把握する。	①児童クラブ運営委員会を開催する。　②地域の主任児童委員を児童クラブに招き、地域の児童の課題を共有する。 ③公民館と連携し、児童クラブが地域や児童と共に楽しみ地域に親しめるようにする。
	(2)児童クラブ活動やこども部門の子育て支援セミナーを地域や保護者に向け、ホームページで情報発信する。	①ホームページやおたよりでの情報提供や、「子育てセミナー」案内の配布
	(3)災害対応について地域と協議し、児童クラブとしての役割を果たす。	①こども未来部こども育成課の指導の下危機管理マニュアル及び児童クラブ安全計画を改善し突発的な災害に備える
職員と共に	(１)リファラルを活用したり、地域の紹介により、人材確保につなげていく	①児童クラブに興味を持っている方に法人紹介や児童クラブの取組みを伝える。
	(2)職員と日常的な話し合いや面談を実施し思いを受け止め、職員のやる気を育む。	①職員との積極的なコミュニケーションを図り、家庭との両立、工夫を行う。
	(3)既存の ICT 機器を活用し業務改善につなげる。	①連絡エクスチェンジ や NICollabo などの使い方を学び積極的に活用する。
地球と共に	【事業所としての計画なし】	
	(2)児童が SDGs を理解し実践する。（継続）	①廃材や身近な環境にある物を活用した自発的な遊びを推進する ②福井市と連携し SDGs について学び、継続して実践する ③電気.エアコン.扇風機の消し忘れが無いよう子ども達と職員が声を掛け合う。
	(３)児童の SDGs の取り組みを地域やご利用者様に発信する。（継続）	①児童クラブ SDGs の取り組みをまとめ、保護者や地域にホームページ等で発信する。
経営基盤の安定化	(1)急なニーズに対応した受入れや支援員加算に繋がる職員確保を行い、収入増につなげる	①保護者.地域からの児童の相談事に親身に取り組み対応する。（延長.早朝保育.途中入所の受け入れ） ②令和７年度の児童支援員の資格を取得する。
	(2)受託事業の予算に基づき、適正で無駄のない支出とする。	①消耗品などの使用や単価について確認し、経費節減に繋がる取組みを継続。
	【事業所としての計画なし】	

【子ども福祉部門 ／ 足羽東こども園】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)子どもの主体性尊重に取り組んだ実践について、他拠点との交流の中で学び合い、園内研修、学習会で事例検討や意見交換、発表を行うことで、職員の資質向上、こども達ひとり一人にあった支援の充実を図る。	①「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を活用し、カテゴリー毎に学び合い自身の関わり方を振り返る。 ②園内リーダー等が中心となり、学びの取組み発表や実践報告を行う。また、こども部門での合同研修や学習会を実施し、交流や遊びの中での支援方法や関わり方について学び合う。
	(2)こどもの声や思いに心を傾け、職員同士が気づき合い、一人ひとりに合った適切な教育保育を個別支援計画に基づき行い、こども達の成長や学びに繋げる。	①学びの芽ばえに係る取組みを通し、保育士の読み取りや気づく力の向上や一人ひとりにあった教育保育の提供に繋げる。 ②特別な関わりの必要な子に対してはきめ細かな支援を継続する。
	(3)各拠点の様々な取組みに参加し、各施設が行き来することで職員同士が連携し、こども達や職員の交流を深める。園の行事においても、担当者が中心となり、各クラスが協力するなどチームワークを発揮することで、成功に導くことができる。	①こども部門施設との交流を通し連携を深めるとともに、こども達が喜ぶ楽しい活動を提供する。 ②こどもの成長した姿を感じられる活動や行事を職員全員が協力して行い、園児、保護者、職員の満足や達成感、感動に繋げる。
地域と共に	(1)地域との繋がりを深め、地域課題やニーズを把握し、こども園としてとしてできる取組みを実施する。	①地域会議へ積極的に参加したり地域の主任児童員や保健師等を園に招き、地域の子育て課題を共有する。 ②在宅児家庭を対象にしたイベントを実施し、保育士、子育て専門員、専門講師と共に活動し、子育て中の親同士の交流や子育ての悩みの解決に繋げる。
	(2)少子化問題や育児力向上、親同士の交流など子育て世代に関心がある内容についての情報発信をする。	①法人こども福祉部門の話し合い、子育て家庭に向け、「子育てセミナー」を実施する。 ②子育て Q＆A、園で実施する子育て支援活動の情報提供を行う。
	(3)災害時の対応について内容充実を図ると共に、地域の課題抽出と整理を行う。	①地域の防災士と話し合い、地域課題や園の役割について話し合い、こども園の BCP の見直しを行う。 ②災害用品等の見直しを行い、不足が予測されるものには補充を行うなど、備蓄品の充実を図る。
職員と共に	(1)【確保】法人本部と連携し、園の取組みや存在意義・強みを発信。	①HP の内容の充実等を通じ、保育職の魅力を発信する。 ②実習生、ボランティアの受入れを積極的に行う。 ③職員募集については、リファラル制度や地域からの紹介も活用して補充につなげる。
	(2)【育成】定期的な職員面談の機会を設ける。新しい取組みに対し、提案する、受け止める、試してみるができる環境作り。	①職員面談の実施日時を設定し、積極的なコミュニケーションを図る工夫を行う。 ②様々な業務の担当者はサポートし合えるよう、複数で取り組む。
	(3)【定着】法人共通のソフトや保育 ICT システムの機能(計画・記録)を積極的に活用する。	①ファイルメーカー や NICollabo などの使い方を学び積極的に活用する。 ②コドモンのアンケート機能など活用し、業務効率改善に役立てる。 ③コドモンの園内連絡機能を活用し職員間の連絡、緊急時に役立てる。
地球と共に	(1)CO2 排出削減の方法を学び、環境負荷軽減の設備や方法を検討する。	①毎月の電気水道の使用量を知り、職員の節電節水に対する意識向上を目指す。 ②それぞれの部署でゴミを減らす工夫、ペーパーレス化の継続を行う。 ③車両購入は予定無し。ふれあい棟の LED 化について検討する。
	(2)子どもたちが自ら体験できる機会を作る。（環境教育の取組み）	①廃材や身近な環境にある物を活用した遊びをこども達に提案する。 ②園の特色である自然・交流・縦割り活動、楽しい給食などを通して、自然や物、食材の大切さを知ったり、様々な人との関わる機会を提供する。
	(3)子どもたちや事業所の SDGs への取り組みを発信する。	①園が子ども達と共に行っている取り組みを、保育ドキュメンテーションなどを通じ、保護者や地域に発信する。 ②保護者会と共に、リサイクル活動に取り組む。
経営基盤の安定化	(1)利用者様や職員から選ばれる事業所となるよう、本部との連携強化でブランディングを推進する。	①一時預かりや途中入所児を積極的な受入れ、1 号園児数の増など、地域、保護者のニーズに応え、園児獲得に向けた取り組みを継続する。 ②産休育休、時短勤務の取得者を含めた職員配置を行い、可能な限りの加算取得を目指す。
	(2)適正な人員配置・組織体制を構築する。(園児数、業務内容に合わせた役割分担)	①事業運営の安定となるよう、毎月、実利用園児数に合わせた、適正な人員配置・組織体制を構築する。 ②産休育休、時短勤務の取得者を含めた職員配置を行い、可能な限りの加算取得を目指す。
	(3)それぞれの拠点の経営課題に対して、法人本部と連携しながら優先順位の高いものから取り組む。	①事業計画の進捗状況を確認し合い、目標達成に向けた取り組みについて意見交換を行う(代表者会議) ②「こども誰でも通園制度」(R8)や定員変更(R9)に向けた情報収集、準備を行う。

【子ども福祉部門 ／ 足羽学園】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)共有から個別への取り組み（自己選択・自己決定：コミニケション支援（PECS）・自分のものを大事にする・自己主張）の実施【継続】	①日常生活の中で性教育の視点を取り入れ、子どもたちの自己肯定感を高めながら自分の身体を大事にすること、相手のことを理解することを伝えると共に、子どもたちによる自治会を活用した集団での学びの場の設定 ②自分の使う生活用品購入等を通じ自己選択・自己決定の機会を作り、自分の物を大切にする思いや楽しみを広げる支援の実施
	(2)アセスメント方法の学びを基に個々の利用者様像（強み、弱み、得意、不得意等）を把握し、支援に繋げる取り組み【継続】	①評価キット等を用いたアセスメントを実施し、エビデンスに基づく支援の実施（小低利用者様中心に） ②5 領域(『健康・生活』・『運動・感覚』・『認知・行動』・『言語・コミュニケーション』・『人間関係・社会性』）にそった利用者様の発達段階シートを作成し、次年度の個別支援計画に反映する取り組み
	(3)子ども福祉部門間で一緒に参加できるイベントへ積極的に参加し交流を深めると共に、未就学児の通園を通した発達支援を実施する	①第三回「元気だ！頑張ろう！レクリェーション大会」を企画し、子ども福祉部門の利用者様を招待し交流を深める ②子ども福祉部門との連携のもと、未就学児 2 名に対し通園を行い集団生活の中での学び場を確保し発達支援に繋げる
地域と共に	(1)地域における「障がい理解」の促進、交流の場を通じた地域ニーズの収集を実施する	①本部との連携で近隣の小中学校を対象に福祉理解のための出前授業を開催する。(継続) ②学園保護者会と合同で、地域の特別支援学級の児童、家族を招いたイベントの開催し子ども同士、親同士の交流の場の設定（BBQ） ③緊急一時保護児童への迅速受け入れ対応（継続） ④セーフティネット機能の役割を果たすべく、関係機関との連携のもと短期入所事業に取り組む。（継続）
	(2)地域に向けた子育て世代や家族への情報発信する	①子ども福祉部門の話し合い、子育て家庭に向け、「子育てセミナー」を実施する。（継続）
	(3)地元自治会（前波・宿布地区）と協議し、災害時における協力体制の準備をすすめる	①足羽更生園と連携し、福祉避難所としての取り組みについて協同で取り組む
職員と共に	(1) ニーズに答えるために新卒をターゲットにした人材確保への積極的な取り組みの実施	①積極的な実習生およびボランティアの受け入れを通じて、施設の必要性や職員としての働き甲斐を発信する
	(2)子どもたちに向き合い、思いを共に具現化するためにチャレンジできる職員育成に取り組む	①職員育成目標に基づく個々の使命を達成するための上司との 1on1 コミュニケーションを確実なる実施。 ②職員ミーティング（職員 2 か月に 1 回）を毎月開催し、顔を見てお互いの意見を話し合える場でのコミュニケーション促進。（否定しない・プラスのストロークを意識した話し合い） ③職員の勤務形態のあり方や支援内容について、県外施設等の視察や情報交換を通して重点課題である超過勤務削減に向けて働き方改革プロジェクトを中心に改善に取り組む
	(3)ICT やロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる取り組みの実施	① NI コラボにおけるワークフローやスケジュール管理、勤怠等の指導を強化し、全職員が活用でき、迅速な対応が図れるように取り組む。（定着） ② 足羽更生園とともに、夜間におけるリスクに対応図るべき見守りシステム導入計画を進め、利用者様の変化に迅速に対応すると共に職員の業務軽減（心理的負担含む）を図る
地球と共に	(1)CO2 排出削減の方法を学びながら EV・HV やなど環境負荷軽減の設備を順次導入する。	
	(2)子どもたちの特性に応じた SDGs に関する体験の実施する	①プランターで野菜や花、みどりのカーテン（ゴーヤ、あさがお）等を栽培する。 ②ごみの分別に関する取り組みを継続し、子どもたちが携われる取り組みの実施と自治会での学びの継続 ③行動合言葉「①学校に行く前には電気を消す②見ていない時はテレビを消す③買い物の時はエコバックを持って行く」として取り組む
	(3)子どもたちや事業所の SDGs への取り組みを発信する【継続】	①SDGs の取り組み様子をインスタやホームページ、ミニミニ新聞等を活用し SDGs マークを付けて情報発信を行う
経営基盤の安定化	(1)短期入所における稼働率アップへの取り組み (2)社会的養育支援に関する取り組みに向けた検討	①職員配置数の見直しによる週末に集中する短期入所の稼働率 20.5%及び緊急一時保護の受け入れ対応 ②社会養育の必要な家族アプローチに向けた情報収集及び検討の実施
	(2)予実管理の徹底により、目標収支差額を達成する。	①月次決算により予算の執行状況を共有し、予算オーバーとならないよう、事務と現場での相互チェックを行う。
	(3)収支や KPI 設計による運営状況を見える化しながら PDCA サイクルを実行	①事業計画の各目標に対する進捗状況（KPI）を定期的に共有し、目標達成に向けた方策について、「何をするべきか」を明確にし PDCA を行う(GM・SGM・M・C・AC・職員代表 1 名)

【子ども福祉部門 ／ あすわ児童発達支援センター】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)支援現場での実践を子どもの主体性や意思決定支援への取組を拠点内で取りまとめ、サービスの質向上を実施。	①児童発達支援及び放課後等デイサービス 3 事業、保育所等訪問支援において、ケースワークを通して、子どもの主体性や意思決定に関する実践をまとめる。 ②まとめられた実践を部門内で共有する機会を設け、他拠点の取り組みを踏まえて、より自拠点のサービス向上につなげる。
	(2)新たなアセスメントシートを用い、子どもたちがどのように育ってほしいか保護者と共有した個別支援計画等の作成・実施。	①アセスメント結果を基に本人及び保護者の希望を叶えられる個別支援計画を作成し、実行する。 ②モニタリングの際に、成長や課題について見える化し、支援経過を保護者と共有し次期計画につなげていく。 ③アセスメント結果を将来のライフステージに必要なスキルなどを身につけられるように支援計画に反映させる。
	(3)それぞれの拠点が実施する各種イベントに参加し、障がいのある・なしにかかわらず、子どもの成長の機会となるような活動等の創出。	①子どもと保護者等が共に楽しめる機会となるように親子ボウリング大会やセンターフェスを継続開催するとともに他イベント等を企画・実施する。
地域と共に	(1)地域ニーズや課題に対して、各事業所の持つ機能を活用できるように福井市及び永平寺町の自立支援協議会に参画し、関係機関と協議するシステムの構築。	①福井市主管課やこども発達支援センターフェスのびろと連携し、子育て支援の相談窓口の仕組み作りを開始する。 ②障がい福祉部門の「福祉のまちづくり構想」へ反映させられるように、永平寺町の自立支援協議会などを通じて地域課題を抽出し、フレンズどれみを利用されている子どもたちの未来の希望となるような意見を収集し、障がい福祉部門での協議に参加する。
	(2)部門及び他センターとの協議の上、子育て世代や家族を対象としたセミナーの企画と実施。	①こども福祉部門で合同セミナーを実施する。 ②広く地域に向けて情報発信と横のつながりの機会となるよう、こども発達支援センターのびろと共同でセミナーを企画実施する。
	(3)減災への取り組みとして、地域の拠り所となるような場所となるように、必要な設備や物品等を計画的に整備。	①地震の際に地域で何を望まれているか想定するために、外部専門家の意見などを取り入れたシミュレーション訓練を実施し、拠点の BCP に反映させる。 ②保護者等にアンケートを実施し、緊急時の拠り所となるための必要物品等を整備する。
職員と共に	(1) 大学や専門学校の実習担当教諭と事前に打ち合わせを行い、実習生等が将来希望をもって就職できるような実習となるような実習内容を企画。	①実習の 1 か月前に実習担当教諭と協議し、実習予定者のキャラクターや将来像、実習先に期待する所などを把握し、実習計画に盛り込む。 ②実習後に実習担当教諭と振り返りを行い、フォローアップや効果測定等を行う。 ③リファラルやキャリア採用などから就職につなげられるように、現場責任者を含め見学・体験プログラムを準備する。
	(2)自らの専門性を高めつつ、他部署の業務をカバーするなど、拠点一丸となって取り組める人材の育成。	①発達支援の専門性やライフステージの変化に伴う生活スキル、家族とのコミュニケーション及び共感力の向上、社会的養護などに関する研修を計画的に受講し、その後上司と振り返り等を実施する。 ②急な欠員の際などには他部署の応援にも積極的に対応し、全体で支える職場の醸成を行う。（困ったときに相談し合える職場づくり）
	(3)既存のシステムを活用しながら、新たなアプリやシステムの導入を検討し、働きやすい職場環境を構築。	①新たなアプリの活用状況を調査し、業務改善につながった効果測定を行う。 ②eーラーニングや部署内 OJT などを職場環境や新たな業務習得度を向上させ、入職後 3 ヶ月でそれぞれの等級に応じた業務に取り組めるようにする。 ③利用者様のニーズを最優先にしつつも、職員の働きやすい環境にむけて、勤務時間等について PDCA を実施しながら進める。
地球と共に	(1)フレンズあすわ・フレンズどれみの電球の全 LED 化を実施し、環境負荷の軽減を進める。	①フレンズあすわ・フレンズどれみの未施工分の施工。
	(2)SDGs の理念につながるような環境教育の一環として、子どもたちが楽しんで体験できる機会の計画と実施。	①足羽東こども園と交流等を行い、廃材や廃棄野菜を活用した画材等を使用して、利用者様の絵画や創作活動などの表現活動を充実させる。（継続） ②Co2 削減や補助金など情報収集を行い、環境負荷の軽減につながるよう、法人の SDGs 推進会議と連携して進める。 ③SDGs 推進会議の結果を代表者会議にて共有し、拠点としての進捗状況の確認と次年度に向けた課題抽出を行う。
	(3)SNS などを通じて、SDGs の理念に沿った活動等を地域に向けて発信。	①定期的に廃材や廃棄野菜を活用した画材等で作成した作品を SNS や保護者連絡アプリなどを活用して、幅広く発信していく。 ②SNS 等で発信された情報を利用者様に周知し、共有する。
経営基盤の安定化	(1)生産性を高めていき、臨時や緊急の受入れ等についても積極的に安全に受け入れられるような体制確保。	①児童発達支援の短時間クラスの増設（6 月より平日週 2 回）、法人内就業体験などフレンズみゆきの土曜日活動のプログラム化、新たな短期入所利用者の獲得とそのための体制整備などを行い、持続可能な拠点への体制を構築する。 ②心理担当職員・理学療法士など専門職を配置し、専門的支援実施加算や関係機関連携加算など各種加算を算定し、事業運営を安定的となるようにする。
	(2)予実管理の徹底により、目標収支差額を達成する。	①月次決算により予算の執行状況を共有し、予算オーバーとならないよう、事務と現場での相互チェックを行う。
	(3)月次決算を通して各事業の進捗管理を行い、課題については事業を超えて対応できるように代表者会議等で協議して対応。	月次決算やダッシュボードを活用し、拠点内の課題を確認し、代表者会議等で各責任者と共に解決に向けた方策を考案し、実施する。

【障がい者福祉部門】

5 つの視点	3 年後の姿（目指す状態像） 令和 5～7 年度	障がい者福祉部門　事業計画
利用者様と共に	一人ひとりの夢や願いを実現するために、連携のもとで様々なチャレンジがなされ、たくさんの成功事例ができている。	(1)教育専門コースを中心に学びを継続し、実践を振り返る仕組みの構築（ケース検討、スーパービジョンのあり方）
		(2)定期的にアセスメントシートを更新しながら、エコマップに担当者以外の関係者が多く描けるなど、本人がワクワクするような個別支援計画を作成
		(3)個別支援計画に基づくチームケア（相談員、サビ管、関係者など）によるサービス実践
地域と共に	地域の課題に対して協働して取り組み、地域からなくてはならないパートナーとして認識されている。	(1)ユニバーサルスポーツなど地域活動に積極的に参加し、地域の課題に耳を傾ける機会を設け、定期的に法人と地域の情報を発信
		(2)福祉のまちつくりについて、地域との協議継続、地域はじめ関係各所の協力を得ながら、スケジュール含めたマスタプランを作成
		(3)災害時対応について地域と協議等し、事業所として果たせる役割を BCP に盛り込む
職員と共に	働きがいと働きやすさの実現により、ここがよかった！と実感できている。	(1)確保：実習生やインターシップ受入等を丁寧に行い、リファラル採用や外国人受け入れの土台つくり
		(2)育成：あすわ ers に基づいた個々のキャリアビジョンの達成に向け、1on1 コミュニケーションを継続し、働きがいを醸成
		(3)定着：ICT やロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる業務改善の継続と PDCA
地球と共に	CO2 排出の削減が進み、循環型事業モデルに取り組んでいる。	(1)CO2 排出削減の方法を学びながら、LED 化の継続や EV・HV や太陽光発電など環境負荷軽減の設備を順次導入
		(2)有機廃棄物の堆肥化による循環型システムの定着および各拠点の具体的な目標設定をしての取り組み
		(3)各拠点の SDGs の取り組みを発信
経営基盤の安定化	さまざまな経営改善の取り組みにより、持続可能な収支差額が計上できている。	(1)途切れのないサービス連携により、利用者様の取り残しを防ぎ、稼働目標の達成および加算獲得を行い収入を確保
		(2)支出の適正化（人材の適正配置、経費の適正等）による収支差額の目標達成
		(3)マネジメント力向上の取り組みとして、収支や KPI 設計による運営状況を見える化しながら PDCA サイクルを実行

【障がい者福祉部門 ／　足羽ワークセンター】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)E ラーニングによる学習を継続し、ケース検討をより効果的に行うことで、支援の質向上に取り組む。	①部門で検討する E ラーニングの共通プログラムに加え、就労支援に必要なプログラムを追加し、定期的な受講を促進する【継続】。共通理解のもと、適宜活動グループごとの会議でケース検討を行う。 ②ファシリテーションやスーパービジョンについて上司が学び、ケース検討会議が実践を効果的に振り返る機会となるよう取り組む。
	(2)サビ管中心に、本人がワクワクするような個別支援計画を作成して実践する。	①過去 2 年間で見直ししたアセスメントとモニタリングの際に、自分の夢や希望を実現するための個別支援項目を、本人の意思を確認しながら作成する。 ②個別支援計画のモニタリングでは、リアンや GH をはじめ、関係する事業所からも意見をもらい、本人中心の計画となっているかチェックする。
	(3)「足羽ワークセンターが楽しい」と利用様が感じられるよう、活動内容の充実をはかる。【独自】	①作業内容と本人の意欲があっているかの確認を行う。作業の評価では、本人が頑張っている部分をしっかりとフィードバックする。 ②作業以外のレクリエーションプログラムを準備し、一人ひとりの意思や希望に応じた参加を促すことにより利用者様の満足度を高め、通所日や通所時間の増加につなげる。
地域と共に	(1)個別の地域ニーズに可能な限り応えていく。	①地域の弁当販売ニーズに応える（販売場所の拡大） ②ケアマネ等との連携により個別の地域配食ニーズに応える。 ③個人宅や行政からの草刈ニーズに応える。
	【事業所としての計画なし（部門の協議には参加）】	
	(3)災害時の配食サービス継続のための炊き出し訓練を行う。	①災害時 BCP の第 1 優先業務として、安否確認も含めた地域配食の継続を掲げていることから、災害を想定した炊き出し訓練を実施し、振り返りを踏まえ、BCP の内容をより実現可能なものに改善する。
職員と共に	(1)就労支援の仕事の魅力を伝え、必要な人材の確保につなげる。	①SNS 発信を通して、就労支援の仕事の魅力を求職者に届くよう発信する。 ②インターンシップの受入れを積極的に行う。 ③欠員時の職員募集については、情報をしっかり発信し、リファラル制度を活用して補充につなげる。
	(2)異なる業務をカバーし合えるための業務標準化と段取り力の育成に取り組む。	①急な休みがあってもカバーし合える体制を目指し、業務標準化を進め複数の現場で適切に就労支援活動を行える人材を増やす。 ②就労支援事業収入が増加するためのアイデアを出し合い、チームで試行錯誤をし続けられるよう、チーム作りを行う。 ③①～②の進捗について 1on1 を通して確認し、達成へのサポートを行う。
	(3)管理監督職のマネジメント力を向上し、率先して有休取得するなど働きやすい職場作りに取り組む。【独自】	①職員の勤怠状況や業務負担の状況を随時把握し、適切に職員配置ができるよう、イベントや就労支援事業の業務調整を行う。計画的な有休取得を進めながら
地球と共に	【環境負荷の設備投資計画なし】	
	(2)「有機廃棄物の堆肥化事業」に参画するとともに、飲食事業におけるプラ使用減に取り組む。	①足羽サポートセンターと連携し、廃棄食品を堆肥化するためのルールを明確化して実施する。 ②弁当におけるリユース容器活用、カフェでのマイボトル、紙包装推進の取り組みを見える化する。 ③CO_2排出量の算定シートを使用し、排出量を見える化する。
	(3)上記の取り組みについて、SNS を活用して積極的に発信する。	①SNS 発信する際に、SGDs のターゲットマークを付けるよう取り組む。
経営基盤の安定化	(1)適正な売上目標設定と進捗管理による就労支援事業収入の増加に取り組むとともに、稼働目標の達成によるサービス活動収入を確保する。	①飲食事業（あすわの木、CARAMON、あすわの実）では、事業ごとに原価をもとに損益分岐点を出し、売上目標を共有し、毎月実績を確認し、達していない場合の対策を早めに立てて実行する。 ②実習の積極的受入れやパステルとの連携により、新規利用者様を確保する。 ③利用者様の参加意欲を高める活動や作業環境の改善、個別支援の充実により稼働率の向上に取り組む。 ④平均工賃 40,000 円以上を維持する。
	(2)予算管理の徹底により、目標収支差額を達成する。	①月次決算により予算の執行状況を共有し、予算オーバーとならないよう、事務と現場での相互チェックを行う。
	(3)持続可能な就労支援事業の在り方について検討し、方向性を定める。	①事業計画の各目標に対する進捗状況（KPI）を定期的に共有（代表者会議）し、目標達成に向けた方策について、協議、実践、検証を継続して行う。 ②足羽サポートセンター、パステルと連携し、今後の持続可能な就労支援事業のあり方について検討し、次期中期事業計画に反映させる。

【障がい者福祉部門 ／ 足羽サポートセンター】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1) Ｅラーニングによる学びを継続することで専門スキルの向上を図り、ケース検討を行うことにより支援の質の向上を図る。	①障がいグループ全体と事業所の受講テーマを含めたＥラーニングの年間計画を基に定期的な受講を行い、グループワークを行った内容を支援に活かす。 ②グループワークの内容を担当利用者様のケースに振り返り、利用者様支援に活かす。
	(2)利用者様のニーズや意思を尊重し、本人に関わる人を増やしながら、本人がワクワクするような個別支援計画を作成して実施する。	①定期的に利用者様との面談を行い、思いや希望を確認しながらアセスメントを行う。 ②利用者様の希望をかなえるための人づくりを関係者に相談しながらエコマップを作成する。 ③利用者様が笑顔になるような言葉を使用した個別支援計画を作成する。
	(3)利用者様を中心とした関係機関との連携を図り、チームケアができる支援体制を拡大する	①関係機関とのケア会議において、本人の思いや願いを基にした支援計画を共有し、統一した支援を提供する。 ②パステル、足羽ワークセンターとの「障がいグループ就労連携会議」を定期的に実施し、利用者様の移行がスムーズに行えるようにする。
地域と共に	(1)地域との交流を増やしながら地域課題を理解し、対応できることから応えていく。	①毎月、地域の清掃奉仕活動を行ったり、事業所前での野菜販売、地域の夏祭りでの野菜販売、公民館活動等、地域活動を積極的に行う。 ②公民館活動に参加したり、自治会長に地域での困りごとや事業所が求められること等をお聞きして、可能な限り対応する。
	【事業所としての計画なし（部門の協議には参加）】	
	(3)地域と災害時の対応について協議し、地域における事業所の役割を BCP に盛り込む。	①自治会活動に参加し、災害時対応の協議に於いては、地域の中で事業所の役割を確認し、AED がある事やお年寄り宅の除雪等の対応ができる事を伝えていく。 ②被災後に、事業所の建物が利用できる状態であれば利用できることを地域に伝え、地域の復旧活動に対して応援できる体制を作っておく。
職員と共に	(1)実習生やインターンシップの受け入れを行い、障がい者支援の仕事にやりがいを感じていただき、法人採用につなげる。	①実習生やインターンシップの受け入れ依頼には即対応し、法人雇用につながるよう丁寧に受け入れる。 ②職員にリファラル採用について周知し、紹介があった場合はすぐに本部に連絡する。 ①実習生やインターンシップの受け入れを積極的に行い、丁寧に対応し、やりがいを感じていただけるようにする。 ②職員にリファラル採用について周知し、紹介があった場合はすぐに本部に連絡する。
	(2)農福の活動を通して、利用者様の道能力を導き出すことにやりがいを感じ、障がい者支援の魅力を更に実感できるような育成を行う。	①農業を通じて利用者様が今までに見られなかった能力が発揮していることを、職員会議で動画等を利用して伝えることによって、利用者様支援についての奥深さに魅力を感じられるようにする。 ②利用者様が新たにできることを発見した時には、職員が共に喜び、上司からもねぎらいの声掛けをすることにより、やりがいを感じられるようにする。 ③新たな挑戦に対しては、打ち合わせ、職員配置、経費等について何度も検討し、事業所全体で取り組む体制をつくる。 ④定期的に 1on1 面談を行うことで、職員の取り組みへの励ましやアドバイス等を行う。
	(3)農業において CT を活用することについて調査し、働きやすくなるよう業務改善を行う。	①農業関係における ICT について調べ、事業所で取り組める内容について調査する。 ②農業で ICT に取り組んでいる事業所と連絡を取り、状況を提供していただけるよう依頼し、事業所ができることを検証する。 ③②の結果から、できることから取り組む。
地球と共に	【環境負荷の設備投資計画なし】	
	(2)有機廃棄物の堆肥化による循環型システムについて、具体的目標を設定して取り組む	①具体的目標としては、各厨房から 50L バケツに入った生ごみが出された量を基に堆肥量を予測して取り組む。 ②足羽福祉会の厨房がある 4 事業所と連携して、野菜くずなどの廃棄食品を堆肥化する方法をマニュアル化して取り組む。 ③野菜くず以外にも、法人内事業所の除草活動で出される草や法人以外からも調達できるよう外部にも働きかける。 ④事業所内では、光熱費削減の取り組み方法を職員が共有して取り組む。
	(3) 野菜つくりと有機廃棄物の堆肥化を行っていることを、ホームページなどで地域に向けて発信する。	①野菜つくりと有機廃棄物の堆肥化が、SDGs の取り組みであることを職員、利用者様に伝え、意欲を持って取り組んで欲しいことを伝えていく。 ②取り組み状況をホームページで発信する際に SDGs のターゲットマークを付け、定期的に発信する。
経営基盤の安定化	(1)就労支援事業収入目標達成のため、報酬単価増をめざす。	①受注事業、役務事業は企業との単価交渉、仕事量確保依頼を積極的に行い、売り上げ目標達成をめざす。自主製品製造販売事業（農業）は、年間栽培計画を基に栽培し、販売先拡大を進めながら販売価格を調整し、高単価の物も作り、売り上げ目標達成をめざす。目標達成できそうにない場合は、早期に対策を取り販売を行う。 ②利用者様の工賃向上のため、福井県平均工賃を上回る農業を行う他事業所との情報交換も積極的に行う。 ③補助金活用を積極的に行うため、関係する情報収集を行い、取得に向けた取り組みを行う。
	(2)予実管理を確実に行い、収支差額の目標を達成する。	①月次決算を確認し、予算と実績の乖離原因を検証し、早期対策を行う。
	(3)経営課題に対して、収支や KPI 設計による見える化を行い、PDCA を実行する。	①事業計画の KPI 目標達成に向けて、職員会議で毎月の達成状況を共有し、目標達成できなかった内容については、担当職員と対策を行う。

【障がい者福祉部門 ／ パステル】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)e ラーニング、研修等を活用し、継続的な専門スキルの向上を図り、利用者様ニーズの実現に向けた実践・振り返る仕組みの構築	①障害グループ全体の e ラーニングの定期受講と事業所内受講テーマの設定（3 ヵ月毎）を行い、受講内容の GW を行う。 ②個別ケースで悩み、困難性等を感じる事例は GSV を実施し、検討内容を支援に活かす。
	(2)利用者様ニーズ・意志決定を尊重し、本人の強みや協力者を増やしながら、本人がワクワクできるような個別支援計画を作成	①適時、利用者様との面談（聞き取り）を行い、思いを把握する。 ②エコマップ作成・アセスメント見直し・モニタリングに基づく評価を行い、個別支援計画を作成する。 ③利用者様の希望を反映させた意思決定支援を行えるよう、本人参加の個別支援計画作成会議を実施する。
	(3)途切れのない支援を継続できるよう、法人内事業所連携・関係機関（学校、職場、相談員、各専門機関等とのチームケアができる支援体制の継続・拡大	①日中の就労系事業所（パステル、足羽ワークセンター、足羽サポートセンター）との定例会議を実施し、スムーズな移行に繋げる。 ②学校・ハローワーク、職業センター、実習先企業等と良好な関係を築き、利用者様の就労機会を広げる。 ③関係機関・職場とも連携し、悩みや困りごとを解決しながら、安心した就労が続けられるよう定着支援を行う。
地域と共に	(1)地域の清掃奉仕活動や公民館活動等の地域活動に利用者様ともに参加し、地域との交流を深めながら、地域課題の把握、法人・事業所情報を発信	①清掃奉仕活動や公民館活動等の情報を発信し利用者様と共有する。 ②地区自治会に参加し交流を図りながら地域課題を汲み取る。 ③地域に法人・事業所情報を発信する。
	【事業所としての計画なし（部門の協議には参加）】	
	(3)地域防災組織と災害時対応について協議し、地域おける自事業所の役割を BCP に盛り込む	①地区高齢者世帯等の除雪作業を手伝う。 ②地区自治会・防災フェスタに参加し、災害時対応について協議する。 ③災害時対応等について、近隣事業所（ひまわり、さくら、フレンズみゆき、サポセン）と協議する。 ④備蓄品のリストの検討、備蓄品の購入。 ⑤災害時には、福祉避難所の応援を行う。 ⑥災害時には、在宅利用者様・地域の障害者等の受入れ、過ごし場所確保に向けてのアウトリーチ（連絡、訪問、情報収集・発信等）を行う。
職員と共に	(1)確保:実習生やインターシップ受入等を丁寧に行い、リファラル採用や外国人受入れを行い、法人採用に繋ぐ	①実習生やインターンシップ受入れを積極的に行い、実習生の希望を実習プログラムに反映させる。
	(2)育成:新たなアイデア（支援方法・困難ケース受入れ・職場開拓・地域貢献等）を提案し、実行までの組み立てが積極的にできる人材育成	①1on1 コミュニケーションを月 1 回実施する。 ②各職員のキャリアビジョンを確認し、組織目標を達成できる人材育成に繋げる。 ③職場満足度向上に繋ながる提案がしやすいよう、失敗・間違いを恐れず何でも話せる場としてのスタッフミーティングを実施する。提案事項は、代表者会議・職員会議で協議する。
	(3)定着:ICT 等のツールを活用し、事務作業の軽減やペーパーレス化等を図ることで、業務改善の成果を実感でき、ライフワークバランス等の満足度を高める	①障害種別等の特性に応じた ICT 等の支援ツールの導入を検討し、支援の負担を軽減する。 ②職員満足度調査を行いながら、各職員の残業・生産性等について PDCA を行う。 ③スタッフミーティング・事業別ミーティング等を活用し、建設的な意見提案を職場環境に反映させる。
地球と共に	【環境負荷の設備投資計画なし】	
	(2)有機廃棄物の堆肥化による循環型システムへの協力、SDGs 理解を深め、身近にできることを推進	①SDGs の取り組み内容の理解を深められるよう職員会議で勉強会を設定する。 ②全職員から、SDGs としてしたいこと、できることの意見を募り、目標を設定→実施→経過を PDCA する。 ③サポセン農耕事業とパステル活動プログラムの連携を検討する。 ④節電等に取り組み、前年度の CO2 排出データと比較し、取り組み成果を検証・共有する。
	(3)上記の取り組みについて、SNS を活用して積極的に発信する。	①SDGs の取り組み経過をHPで発信する。
経営基盤の安定化	(1)新規利用者様の獲得、既存利用者様の通所率改善による稼働目標を達成（収益確保）及び法人サービス連携による途切れのないサービス提供	①新規利用者様獲得に繋がるよう、パステル事業の広報活動による認知度向上を図る。 ②法人内サービスの連携を活かし、利用者様の選択肢や可能性を広げる。 ③途切れのない支援ができるよう、就労事業所連携会議で情報共有、移行、フォローアップを行う。
	(2)支出の適正化（人材の適正配置を検証、経費の予算内運用等）による収支差額の目標達成	①月次レビューを作成し、目標達成に向けた対策を毎月実施する。
	(3)収支や KPI 設計による事業運営を見える化し PDCA を実行し、適正な経営分析を行うマネジメント力の向上	①サービスごとの年間稼働率シミュレーションを作成、目標・経過を数値化（見える化）し、現状と予測を把握し目標達成に向けた、PDCA に取り組む。 ②代表者会議で課題への対策案作成と組織的な実行に取り組む。

【障がい者福祉部門 ／ スマイル】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)教育専門コースによる e ラーニング等を活用した研修計画を作成、障がい特性に応じた支援や権利擁護、意思決定支援など専門スキルの向上を図る。	①構造化支援の標準化から PECS 等を活用したコミュニケーション表出支援の確立を目指す。 ②障がい特性（自閉症や強度行動障害など）に応じた活動内容の提供、支援手順の PDCA とスーパーバイザーによる事例検討を実施する。
	(2)利用者様の満足度向上を目指し、個々のニーズを踏まえて活動内容、およびアセスメントの充実を図る。	①近隣の体育館等における軽運動を計画、定期的に実施することで、利用者様の健康維持・増進とストレス発散に繋げる。 ②「意思決定支援」、「意思表出支援」として『社会体験活動』、『季節を感じるイベント』、『選択食』、『研修旅行』の実施や、個別やグループによる『創作活動』による作品づくりを実施、アセスメント取得に繋げる（①②は必要に応じて外部講師による支援を取り入れる）。 ③昼食時に温かいご飯提供と温かい汁物の定期提供を実施することで満足度の向上に繋げる。 ④アセスメント評価キットを活用したアセスメント取得と支援計画への反映を実施する。
	(3)「利用者様中心」の支援方針のもと、関係機関との連携によるカンファレンスを適時、定期的に実施する。	①関係拠点のサビ管、相談員等と連携したカンファレンスを検討、定期的、臨時的に開催する。 ②特別支援学校卒後や長期在宅利用者様のスムーズな受入れのために、学校や関係機関などを交えたカンファレンスを開催する（障がい福祉部門での情報共有により受入れ態勢を調整、整備する）。 ③各部門拠点と連携した、専門職（看護師など）のスキル向上や情報共有を目的に、定期的な連絡会に参加する。
地域と共に	(1)地域における積極的な交流活動や地域資源を活用した活動、SNS による情報発信を通して、「障がい理解」と「障がい学習」に繋げる。	①ユニバーサルスポーツを通して地域団体や法人内外と交流、および中学生の職場体験受入れを通して、「障がい理解」と「障がい学習」に繋げる。 ②活動内容や事業所情報など、インスタグラム等の SNS を活用、発信していく（法人単位、部門単位での運用）。
	【事業所としての計画なし（部門の協議には参加）】	
	(3)災害時における防災体制について地域との連携を協議する。	①事業所 BCP の職員への周知を行う。 ②事業継続における、在宅者（地域の方）の受入れ体制を検討する。 「地域生活支援拠点事業」の適用
職員と共に	(1)実習生やインターシップの受入れやリファラル採用の取組みを積極的に行う。	①実習生やインターンシップの受入れ、リファラル制度の活用推進により人財発掘と確保を推奨していく。 ②派遣契約者の雇用の機会を提案していく。 ③外国人留学生等の受入れを検討していく。
	(2)1on1 面談の継続を通して、職員が福祉の仕事にやりがいと誇りを持ち、個々のキャリア育成に繋げるようにする。	①スマイルの人材育成として、専門・教育コース職員による「自閉症支援」、「重度支援」などの研修計画の策定と受講管理を実施する。（外部研修、e ラーニング受講、職員勉強会、パート派遣職員勉強会等） ②研修復命の場を設け、事業所全体のスキルアップを目指す。 ③定期的な 1on1 面談の実施により、職員のキャリアビジョンと足羽福祉会が求める人財像に向けた取り組みの確認と成果の振り返りを行う。
	(3)職員同士が互いの価値観の理解に努め、チャレンジが推奨される職場風土づくりを目指す。（独自）	①チーム支援による課題や思い、考えの共有、そして支援方法の提案（推奨）を目的に月 1 回程度の話し合いの場を設ける（取り組みの PDCA による支援の質向上）。 ②各種マニュアルの更新を進め、全職員が安定してサービス提供できる体制の整備に取り組む。 ③NI コラボ、インカムの活用推進により、業務遂行の効率化を図る。
地球と共に	【環境負荷の設備投資計画なし】	
	(2)循環型の取り組みを活動や業務に取り入れる。	①地元企業の残糸を使用したマット作成や、廃材や廃紙を活用した創作活動で作品づくりを行う。 ②ペーパーレスの検討と推進（利用者様記録等）。 ③備品管理等の整理により無駄を削減する。 ④エアコン清掃の実施および節電の取り組みにより、光熱費使用量の削減を目指す。 ⑤太陽光発電の導入に関する学びと検討を実施する。
	(2)職員の SDGs に関する理解を深める取り組みを行う。	①SDGs について e ラーニング等を活用して理解促進を図る。 ②SNS 等での発信において、SDGs マークを添付する。
経営基盤の安定化	(1)スマイルのサービスに特化した目標を設定（ブランドイメージの構築）し、障がいの隔ての無い利用者様受入れを検討する。	①稼働率 90%目標達成に向け、相談事業所や学校、児童施設との連携を行っていく。 ②実習受入れを通してご本人に合った支援体制を構築、新規受入れに繋げる。また法人内連携によりニーズに合わせた利用者様の事業所間移行を検討する。 ③利用者様のニーズに応じた送迎ルートの確立と安全かつ効率的な送迎体制づくりを行う。
	(2)事業の安定運営を目指し、提供するサービスの収支目標の設定を行い達成する。	①月次による収支の把握と分析を行い、安定運営に向けた計画の確認と PDCA サイクルの実施 ②人材の適正配置による安定したサービス提供の実現を目指す。
	(3)将来の福祉の在り方を思い描き、適時適切な経営分析のもと求められる事業所運営を検討する。	①管理監督職で収支や事業運営の振り返りと改善の PDCA を実施、事業の「見える化」を行っていく。（代表者会議でサービス内容の成果や課題等について確認する） ②足羽更生園、カラフルと連携して、生活介護事業の在り方について検討していく。 ③福祉のまちづくり事業開始に向けてスケジュールを作成する。福学連携や農福連携など障がい者福祉部門として事業化に向け、提案する構想をマスタプランにまとめる。

【障がい者福祉部門 ／ カラフル】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)教育専門コースによる e ラーニング等を活用した研修計画を作成、障がい特性に応じた支援や権利擁護、意思決定支援など専門スキルの向上を図る。	①構造化支援の標準化から PECS 等を活用したコミュニケーション表出支援の確立を目指す。 ②障がい特性（自閉症や強度行動障害など）に応じた活動内容の提供、支援手順の PDCA とスーパーバイザーによる事例検討を実施する。 ③専門職（理学療法士）を中心に、ADL 維持向上を目的とした機能訓練計画書(通所介護)、リハビリ計画書(生活介護)を策定し PDCA を実施する。支援者間のスキル向上を目的に定期的に勉強会を実施する。
	(2)利用者様の満足度向上を目指し、個々のニーズを踏まえて活動内容、およびアセスメントの充実を図る。	①利用者様の個性に着目した創作活動を提供、個々の強みを引き出す。製作作品を各種展示会等に出品すると共に、事業所内に展示、来訪者等に観覧いただく。 ②「意思決定支援」、「意思表出支援」として『社会体験活動』、『季節を感じるイベント』、『選択食』、『研修旅行』の実施や、個別やグループによる『創作活動』による作品づくりを実施、アセスメント取得に繋げる（①②は必要に応じて外部講師による支援を取り入れる）。 ③昼食時に温かいご飯提供と温かい汁物の定期提供を実施することで満足度の向上に繋げる。 ④入浴サービスを介護が必要な利用者様の清潔保持や、入浴ニーズがある利用者様に支援マニュアルをもとに提供する。
	(3)「利用者様中心」の支援方針のもと、関係機関との連携によるカンファレンスを適時、定期的に実施する。	①関係拠点のサビ管、相談員等と連携したカンファレンスを検討、定期的、臨時的に開催する。 ②特別支援学校卒後や長期在宅利用者様のスムーズな受入れのために、学校や関係機関などを交えたカンファレンスを開催する（障がい福祉部門での情報共有により受入れ態勢を調整、整備する）。 ③各部門拠点と連携した、専門職（理学療法士、看護師など）のスキル向上や情報共有を目的に、定期的な連絡会に参加する。
地域と共に	(1)地域における積極的な交流活動や地域資源を活用した活動、SNS による情報発信を通して、「障がい理解」と「障がい学習」に繋げる。	①東藤島地区や円山地区のイベント企画等に参画、ユニバーサルスポーツを通して地域団体や法人内外と交流、および中学生の職場体験受入れから「障がい理解」と「障がい学習」に繋げる。 ※第二回家族会ボッチャ大会の開催。 ②活動内容や事業所情報など、インスタグラム等の SNS を活用、発信していく。
	【事業所としての計画なし（部門の協議には参加）】	
	(3)災害時における防災体制について地域との連携を協議する。	①事業所 BCP の職員への周知を行う。 ②事業継続における、在宅者（地域の方）の受入れ体制を検討する。 「地域生活支援拠点事業」の適用
職員と共に	(1)実習生やインターシップの受入れやリファラル採用の取組みを積極的に行う。	①実習生やインターンシップの受入れ、リファラル制度の活用推進により人財発掘と確保を推奨していく。 ②派遣契約者の雇用の機会を提案していく。 ③外国人留学生等の受入れを検討していく。
	(2)1on1 面談の継続を通して、職員が福祉の仕事にやりがいと誇りを持ち、個々のキャリア育成に繋げるようにする。	①カラフルの人材育成として、専門・教育コース職員による「自閉症支援」、「重度支援」、「高齢者介護支援」などの研修計画の策定と受講管理を実施する。（外部研修、e ラーニング受講、職員勉強会、パート派遣職員勉強会等） ②研修復命の場を設け、事業所全体のスキルアップを目指す。 ③定期的な 1on1 面談の実施により、職員のキャリアビジョンと足羽福祉会が求める人財像に向けた取り組みの確認と成果の振り返りを行う。
	(3)職員同士が互いの価値観の理解に努め、チャレンジが推奨される職場風土づくりを目指す。（独自）	①チーム支援による課題や思い、考えの共有、そして支援方法の提案（推奨）を目的に月 1 回程度の話し合いの場を設ける（取り組みの PDCA による支援の質向上）。 ②各種マニュアルの更新を進め、全職員が安定してサービス提供できる体制の整備に取り組む。 ③NI コラボ、インカムの活用推進により、業務遂行の効率化を図る。
地球と共に	(1)CO2 削減に向けた取り組みについて、環境に配慮した光熱費使用に関する設備の導入を実施する。	①食堂スペースにおける照明の LED 交換およびダウンライト設置を実施する。
	(2)循環型の取り組みを活動や業務に取り入れる。	①創作活動で廃材や廃紙を材料として取り入れた作品づくりを行い、展示会等に出展する。 ②ペーパーレスの検討と推進（利用者様記録等）。 ③備品管理等の整理により無駄を削減する。 ④エアコン清掃の実施および節電の取り組みにより、光熱費使用量の削減を目指す。 ⑤太陽光発電の導入に関する学びと検討を実施する。
	(2)職員の SDGs に関する理解を深める取り組みを行う。	①SDGs について e ラーニング等を活用して理解促進を図る。 ②SNS 等での発信において、SDGs マークを添付する。
経営基盤の安定化	(1)カラフルのサービスに特化した目標を設定（ブランドイメージの構築）し、障がいの隔ての無い利用者様受入れを検討する。 (2)カラフルの設備における身障者の利用体制を検討する。	①稼働率 86%目標達成に向け、相談事業所や学校、児童施設との連携を行っていく。 ②実習受入れを通してご本人に合った支援体制を構築、新規受入れに繋げる。また法人内連携によりニーズに合わせた利用者様の事業所間移行を検討する。 ③利用者様のニーズに応じた送迎ルートの確立と安全かつ効率的な送迎体制づくりを行う。
	(2)事業の安定運営を目指し、提供するサービスの収支目標の設定を行い達成する。	①月次による収支の把握と分析を行い、安定運営に向けた計画の確認と PDCA サイクルの実施 ②人材の適正配置による安定したサービス提供の実現を目指す。
	(3)将来の福祉の在り方を思い描き、適時適切な経営分析のもと求められる事業所運営を検討する。	①管理監督職で収支や事業運営の振り返りと改善の PDCA を実施、事業の「見える化」を行っていく。（代表者会議でサービス内容の成果や課題等について確認する） ②足羽更生園、スマイルと連携して、生活介護事業の在り方について検討していく。 ③福祉のまちづくり事業開始に向けてスケジュールを作成する。福学連携や農福連携など障がい者福祉部門として事業化に向け、提案する構想をマスタプランにまとめる。

【障がい者福祉部門 ／ 足羽更生園】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)教育専門コースを中心に学びを継続し、実践を振り返る仕組みの構築（ケース検討、スーパービジョンのあり方）	①年間研修スケジュールに基づく学習会の開催および、部門における統一した研修課題を設け、動画の視聴及びグループワークを実施しスキルの向上に取り組む。 ②虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会（毎月）を開催し、支援の振り返りや困難事例等に対する検討を行い、現場での支援に活かせる取り組みの実施。 ③スーパービジョンを強化し、「根拠のある支援」について考え、実践することで誰もが「支援の意味を説明」できるよう取り組む
	(2)いろんな体験を基に丁寧なアセスメントを実施し、利用者様の思いを深化させた個別支援計画の作成	①評価キット等を活用したアセスメントを実施し、個別支援計画に反映させる。【継続】 ②『決めるのは利用者様自身』を大切にし、『やってみなきゃはじまらない』を合言葉に、様々な活動の提供や視覚情報等を用いた思いを引き出す支援に取り組む
	(3)拠点間及び事業所間を超えたその人にあった暮らしを支える支援体制の構築	①『足羽更生園は通過施設でもある』を再認識し、利用者様の望む暮らしを目指し、地域移行確認担当者設置に向けた準備【～9 月】 ②地域移行アセスメントシートを作成し、関係機関との連携を図り、各種体験（GH や生活介護）を行う等将来に繋げる支援の実施【10 月～】
地域と共に	(1)地域とのつながりを構築し、積極的な仕掛けづくりをする中で地域の課題に耳を傾け共に取り組む関係性づくりと発信	①地域の方を先生に地域に伝わる伝統文化を学ぶ機会づくり（年 4 回） ②「地域連携会議」を設定し、施設運営等への理解や意見等を集約しその内容等に関して HP にて発信する ③自治会への広報紙として定着しているミニミニ新聞（3 回/年）を継続発刊し、地域が元気になる情報発信をする
	(2)強度行動障害者支援の中核的施設となるべく、関係機関と連携しながら県内支援者の支援力向上への一端を担えるように取り組む	①強度行動障がい支援ワーキングチームに参加し、他機関（県・その他参加事業所）と連携し、地域の強度行動障害者の支援力向上について検討を図る。（県の受託事業） ②短期入所支援の居室を改修し、受け入れ環境を整え、他機関と連携の元、強度行動障害者に対する支援に取り組む。
		（GM の取り組み） ①新規生活介護事業及び強度行動障害者支援に関する意見及び提案 ②プロジェクト事務局として取り組みのコーディネート
	(3)地元自治会（前波・宿布地区）と協議し、災害時における協力体制の準備及び訓練の実施	①地元自治会（前波・宿布）との定期な会議の場を設定し、「福祉避難所と自主避難所の在り方」に関する話し合いを通して、諸課題等の洗い出し及び解決に向けた取り組みを実施【継続】 ②第三回「きてみーね」において「炊き出し訓練」の実施
職員と共に	(1)【確保】実習生やインターシップ受入等を丁寧に行い、リファラル採用や外国人受け入れの土台つくり	①積極的な実習生およびボランティアの受け入れを通じて、「どんな重度でも更生園ならどうにかしてくれる」、「高度な支援技術の職員育成」をメッセージを発信し職員確保につなげる。 ②リファラルについて職員に周知を行うことで、人材確保に取り組む。
	(1)重度障がい者の最後の[砦]として、強度行動障害のあるかたの豊かな暮らし・支援力向上を目指し、「根拠のある支援」について考え、実践することで職員誰もが「支援の意味を説明」できるよう育成に取り組む。	①職員育成目標に基づく個々の使命を達成するための上司との 1on1 コミュニケーションを確実なる実施。 ②スーパーバイズを実践現場で受けられるための企画・実践。 ③県外施設等の視察や研修会、実習等への積極的な派遣を行い、先駆的取り組みを取り入れ支援の質の向上をはかる。
	(3)ICT やロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる取り組みの実施	①夜間におけるリスクに対応図るべき見守りシステム導入計画を進め、利用者様の変化に迅速に対応すると共に職員の業務軽減（心理的負担含む）を図る 【一部補助金活用】 ②NI コラボにおけるワークフローやスケジュール管理、勤怠等の指導を強化し、全職員が活用でき、迅速な対応が図れるように取り組む。
地球と共に	(1)電球の LED 化や・EV・HV など環境負荷軽減の設備を導入	①公用車の新規 1 台導入（EV・HV 車のリース）
	(2)「有機廃棄物の堆肥化」に参画すると共に、有機廃棄物を利用した堆肥を使った野菜・花つくり	①有機廃棄物の堆肥を使って、各ユニットでプランターでできる野菜または花の栽培を利用者様と共に行う。 ②自分たちで作った野菜を収穫し食べることを体験する。 ③CO_2排出量の算定シートを使用し、排出量を見える化する。（職員全員へ周知）
	(3)拠点における、SDGs の取り組みを発信	①SNS 発信する際に、SGDs のターゲットマークを付けるよう取り組む。
経営基盤の安定化	(1)稼働目標の達成および加算獲得による収入の確保	①適正な職員人員体制に基づく加算の獲得・堅持 ②短期入所事業における稼働率 34%の達成
	(2)人材の適正配置、経費の適正等による収支差額の目標達成	①月次決算により予算の執行状況を共有し、予算オーバーとならないよう、事務と現場での相互チェックを行う。
	(3)収支や KPI 設計による運営状況を見える化しながら PDCA サイクルを実行	①事業計画の各目標に対する進捗状況（KPI）を定期的に共有（管理職会議）し、目標達成に向けた方策について、協議、実践、検証を継続して行う。

【障がい者福祉部門 ／ あすわ第 1】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)教育専門コースを中心に学びを継続し、実践を振り返る仕組みの構築（ケース検討、スーパービジョンのあり方）	①支援会議時に e-ラーニングの視聴とグループワークをし学びを共有し支援に活かす取り組み。 ②教育専門コースを中心に支援者研修を企画・実施し、利用者支援に必要な学びを継続する。（虐待・身体拘束防止、感染症予防、権利擁護・意思決定支援、リスクマネジメント）。
	(2)定期的にアセスメントシートを更新しながら、エコマップに担当者以外の関係者が多く描けるなど、本人がワクワクするような個別支援計画を作成	①過去のアセスメントを全員分見直し更新する。 ②日々の関りの中で意識的に利用者様の声を聞き取るとともに、計画的にアセスメントを行う。 ③個別支援計画作成は本人の意思を確認しながら、本人が楽しめるものを入れる。
	(3)個別支援計画に基づくチームケア（相談員、サビ管、関係者など）によるサービス実践	①利用者様の夢（こうありたい）を実現するため、関係者でカンファレンスを実施し、サービスを実践する。 ②支援会議で PDCA を実施し、職員が支援の意味を理解してチームでより良いサービスに繋げる。 ③各グループホームで取り組んだ事例を『思い』に掲載する。
地域と共に	(1)地域活動に積極的に参加し、地域の課題に耳を傾ける機会（地域連携推進会議）を設け、定期的に法人と地域の情報を発信	①地域連携推進会議の実施に向けた取り組みとしてグループホームの見学会を実施する。 ②地域の祭り、行事等に準備段階から積極的に参加する。 ③グループホーム理解に向けて、地域のゴミ拾い、花いっぱい運動等できることを検討し、実践する。
	(2)福祉のまちつくりについて、地域との協議継続、地域はじめ関係各所の協力を得ながら、スケジュール含めたマスタプランを作成(GM が検討委員会に参加）（グループホームとして取り組むこと①）	①永平寺町の短期入所を積極的に受け入れる。
	(3)災害時対応について地域と協議等し、事業所として果たせる役割を BCP に盛り込む	①地区の防災訓練に参加する。 ②地域連携推進会議時に災害時にグループホームとしてできる役割を話し合い BCP に盛り込む。 ③地域生活拠点事業として緊急時、災害時の受け入れを積極的に行う。
職員と共に	(1)確保：ここで働きたいと思える、紹介したくなるような職場づくりに取り組む	①『風通しの良い職場とは』どんなところか、どうしたらそうなれるのかを職員みんなで考える機会を職員会議で設ける（グループワーク）。 ②リファラル等により世話人の採用を計画的に行う。 ③学生パート等の採用を検討し実施する。
	(2)育成：あすわ ers に基づいた個々のキャリアビジョンの達成に向け、1on1 コミュニケーションを継続し、働きがいを醸成	①育成を目的とした 1 ON1 面談を正規職員毎月、パート職員 2 か月に 1 回必ず行い、働き甲斐や期待感を共有する。 ②事業所が求める役割（利用者様と一緒に将来ビジョンが描け、実現に向けて行動できる人）を伝え、3 年後のなりたい自分を描けるような面談を実施する。 ③パート職員に求める業務内容をマニュアル化する。
	(3)定着：ICT などのツールを活用して働きやすさが実感できる業務改善の継続と PDCA	①NI コラボの機能（ワークフロー、回覧板、スケジュール等）を活用し、情報共有、時間短縮、ペーパーレスに取り組む。 ②事業所が分散しているので ZOOM を有効活用し移動の無駄をなくす。
地球と共に	(1)CO2 排出削減の方法を学びながら、LED 化の継続や太陽光発電など環境負荷軽減の設備を順次導入を検討	①電気料高騰を受け、オール電化のたんぽぽに太陽光発電をつける検討をする。
	(2)各グループホームで出来る取り組みを検討し実施する。	①たんぽぽ畑でコンポスト設置、肥料を畑で使用し、利用者様と共に畑で作った野菜を収穫、食事に取り入れる。 ②畑で花を栽培し地域に配り、交流の場となるよう取り組む。 ③利用者様との散歩時のゴミ拾いの継続。 ④各グループホームでの分別ごみの取り組み継続。
	(3)グループホームの SDGs の取り組みをホームページ等で発信する。	①各グループホームの取り組みについて SNS、ホームページ等で発信する。
経営基盤の安定化	(1)途切れのないサービス連携により、利用者様の取り残しを防ぎ、稼働目標の達成および加算獲得による収入の確保	①相談等と連携し、定員の空きをなくす。 ②高齢分野と連携し、利用者様の希望する活動及び環境を整備する。 ③短期入所稼働率 5 0％以上を維持するため、相談等と連携し新規契約を増やすとともに、入居にもつなげる。
	(2)支出の適正化（人材の適正配置、経費の適正等）による収支差額の目標達成	①グループホームごとではなく、あすわ第 1 の事業所として全体での人材配置・適材適所を考え、無理・無駄をなくし人件費を見直す。
	(3)マネジメント力向上の取り組みとして、収支や KPI 設計による運営状況を見える化しながら PDCA サイクルを実行	①月次、ダッシュボード等から現状と課題を読み込み PDCA する。 ②毎月運営会議を実施し、グループホーム再編や人員配置等を協議する。

【障がい者福祉部門 ／ あすわ第 2】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)教育専門コースを中心に意思決定支援の学びを継続し、実践を振り返る仕組みの構築（ケース検討、スーパービジョンのあり方）	①支援者会議で E-ラーニングを活用したミニ研修を実施し、気づきを共有し学びを深める。意思決定支援の学びを継続する。 ②専門職が中心になり支援者研修を企画し実施。（意思決定支援、リスクマネジメント、感染症、権利擁護・身体拘束等、年 5 回）
	(2)定期的にアセスメントシートを更新しながら、エコマップに担当者以外の関係者が多く描けるなど、本人がワクワクするような個別支援計画を作成	①前期に好きなこと・やりたいことのアセスメントを更新し、本人の願いをスタッフが共有する。後期には本人のニーズにもとづいた、本人の行きたい場所ややりたいことを取り入れた個別支援計画を１項目作成する。 ②利用者様の居心地の良い生活環境になるように支援する。（清潔な寝具、衣類、清掃） ③「誉め言葉のシャワー」を自治会で取り組み、グッドネスを記録し共有する。プラスの声がけを実践する。
	(3)個別支援計画に基づくチームケア（相談員、サビ管、関係者など）によるサービス実践	①毎月支援会議を開催し、個別支援についての課題を検討し、支援の統一を図る。 ②サビ管が中心となり相談員、関係スタッフと調整し、全員のカンファレンスを年に 1 回以上実施し、チームケアでのサービス実践を行う。一般就労者も企業とのカンファレンスを実施する。
地域と共に	(1)地域活動に積極的に参加し、地域の課題を把握する機会（地域連携推進会議等）を開催し、事業所および法人の情報を発信	①地域の行事やイベントに積極的に出かけていく。GH の利用者様が地域で行えるボランティア活動などに取り組む。（清掃奉仕、ゴミ拾い、除雪等） ②地域連携推進会議をとうごう地区で開催し、GH を知ってもらう。
	(2)福祉のまちつくりについて、地域との協議継続、地域はじめ関係各所の協力を得ながら、スケジュール含めたマスタプランを作成	①福祉のまちつくりの話し合いに共同生活援助事業をとして参画し、永平寺町における GH 開設の地域ニーズ等を調査し検討する。 ②永平寺町からの短期入所を積極的に受け入れる。
	(3)災害時対応について地域と協議等し、事業所として果たせる役割を BCP に盛り込む	①地域連携推進会議に災害時の連携として、GH としてできることについて話し合い BCP に盛り込む ②地域生活拠点の趣旨を理解し、短期入所を希望する方のカンファレンスに積極的に参加し、災害時に安心して短期入所を利用できるように緊急の短期入所の要望に応える。
職員と共に	(1)確保：職員が紹介したくなるような魅力ある職場作り、ここで働きたいと思える職場作り	①どのような環境が働きたくなるかを職員会議にてグループワークで話し合う機会を作る。（職員会議の年間計画作成） ②世話人や職員に対してリファラル採用の周知を行い、パート職員の確保を計画的に行う。 ③派遣職員からの正規職員登用などを行い職員確保を行う。
	(2)育成：一人一人が 3 年後の自分の目指す職員像を描け、ワクワク感や達成感を感じ共に成長する	①自分の目指す職員像をバリュー目標に反映し、1on1 で目指す職員像について話し合う。 ②パート職員との 1on1 も積極的に行い、日ごろからコミュニケーションを意識的に行う。 ③プラスの言葉への返還研修
	(3)定着：ICT やロボットなどのツールを活用して働きやすさが実感できる業務改善の継続と PDCA	①ワークフローを活用し決裁のスピード化と、ペーパーレスに取り組む。 ②きらりへ夜間見守りシステムを導入し、夜勤業務の不安感の軽減を行う。 ①どのような環境が働きたくなるかを職員会議にてグループワークで話し合う機会を作る。（職員会議の年間計画作成）
地球と共に	(1) CO2 排出削減の方法を学びながら、LED 化の継続や EV・HV や太陽光発電など環境負荷軽減の設備を導入を検討	①太陽光発電の導入に参考になるように、月ごとの発電状況やクリーンエネルギー率、CO 2 削減状況等を毎月発信する。（GM 会議の概況報告、職員会議、足羽福祉会 HP）
	(2)有機廃棄物を利用した堆肥を使った野菜・花つくりを行う【独自】	①各 GH でプランターを用いてできる野菜または花の栽培を利用者様と共に行う。 ②自分たちで作った野菜を収穫し食べることを体験する。 ③SDGs について利用者様と共に学び、暮らしの場面でできることに取り組む。
	(3)GH の SDGs の取り組みを HP の施設だよりで発信する	①太陽光発電での CO2 削減量を発信する。 ②GH で行っている SDGs の取り組みを H P 施設だよりで発信する。
経営基盤の安定化	(1) 途切れのないサービス連携により、利用者様の取り残しを防ぎ、稼働目標の達成および加算獲得による収入の確保	①介護分野との連携を行い、高齢者の利用者様にとって安心して生活できるサービスの利用や移行を検討する。 ②相談員や関係機関などと情報を共有し、定員の空きをなくす取り組みを行う。 ③積極的な短期入所の受け入れを行う。地域生活拠点事業の受け入れに協力し、カンファレンスなどに参加する。 ④人員体制加算（Ⅱ）を維持するためにパート職員の補充を行う。 ⑤看護師パートを採用し、医療体制加算対象人数を増やす。
	(2)支出の適正化（人材の適正配置、経費の適正等）による収支差額の目標達成	①予算執行を適正に実施し、月次決算で適正な経費収支を確認する。
	(3)マネジメント力向上の取り組みとして、収支や KPI 設計による運営状況を見える化しながら PDCA サイクルを実行	①毎月運営会議を行い、GH の課題や体制について検討する。高齢化などを踏まえた GH の再編や勤務時間の再考を行う。 ②代表者会議で毎月の収支や KPI を確認して各 GH で必要なことを確認する。 ③適正請求業務を行うために、事業所の加算申等の勉強会を監督職や事務員と行う。

【障がい者福祉部門 ／ あすわ第 3】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)教育専門コースを中心に学びを継続し、支援の質を高める	①支援者会議時の E ラーニング視聴とグループワークを継続し学びを共有し支援に生かす ②支援者研修を年 5 回開催 ③高齢の利用者様への支援について高齢部門と連携し、介護の学びを深める
	(2)定期的にアセスメントシートを更新しながら、様々な方たちと交流を図り、利用者様が自分らしく充実して過ごせるよう地域での暮らしを支える	①アセスメントを更新 ②利用者様がワクワクするような体験や見学などの機会を計画し、一人一人の暮らしの充実を図る ③利用者様向けの勉強会を年 2 回開催する（防災　防犯、性について等） ④利用者様の個性を引き出し、それぞれの余暇の楽しみを増やしていく
	(3)「個別支援計画に基づくチームケア（相談員、サビ管、関係者など）	①毎月支援会議を開催し、個別支援についての課題を検討し、支援の統一を図る ②カンファレンスの年間計画を作成し計画的に実施する（各ホーム 1 名×4 GH） ③法人内障がいグループ連携会議や関係機関との会議において、情報共有や課題について検討し途切れの無いサービスを実践する
地域と共に	(1)地域活動に積極的に参加し、地域の課題を把握する機会（地域連携推進会議等）を開催し、事業所及び法人の情報を発信する。	①地域連携推進会議を開催し、事業所の紹介や GH 見学会を開催する ②地域行事に利用者様とともに参加する（清掃活動、祭り等） ③施設だよりや SNS 等を活用し、事業所の活動を発信する
	【事業所としての計画なし（部門の協議には参加）】	
	(3)災害時対応について地域と協議等し、事業所として果たせる役割を BCP に盛り込む	①地域連携推進会議で災害時の地域の課題を把握する ②地区の防災訓練や講習会に参加する ③防災グッズや備蓄を補充、整備し、GH で取り組めることを実践する ④災害時や緊急時の短期入所受け入れを推進する（地域生活支援拠点等事業）
職員と共に	(1)確保：紹介したくなるような、風通しのよい魅力ある職場づくりを目指す	①会議等でリファラル採用やアルムナイ採用についての説明と依頼をしていく ②環境整備や業務の効率化について代表者会議で協議する ③見学や実習などを積極的に受け入れる ④パート職の就業時間と業務内容を整理する
	(2)育成：一人ひとりが自分の良さを見出し、得意とすることや新たなことに積極的にチャレンジし、ワクワク感や達成感を感じながら共に成長していく	①１on1 を計画的に実施し、利用者様個々の思いを大切にした支援や、職員同士が連携する力を育みながら業務目標の設定と進捗確認や悩みについてもサポートし、改善につなげていく ②各ホームの支援会議の中でグッドネスを継続する。自分自身も頑張っている点を伝え合う時間を設ける ③支援者の強みを生かしたイベント企画や実践に取り組む
	(3)定着：ICT のツールを活用して働きやすさが実感できる業務改善の継続と PDCA	①現在取り入れているシステム（個別支援記録、OBC、NI コラボ等）を積極的に活用する ②各ホームのイベントはワークフローで起案、報告していく ③職員会議で職場環境や魅力ある職場つくりについてグループワークで話し合う
地球と共に	(1)CO2 排出削減の方法を学びながら、LED 化の継続や太陽光発電など環境負荷軽減の設備導入を検討	①なごみ　LED 化の実施
	(2)SDGs について利用者様と共に学び、暮らしの場面で出来ることに取り組む【独自】	①利用者様と共にリサイクルや治水等の社会体験を実施し、環境問題について学びを深める ②各ホームでグリーンカーテンや野菜作りなど、緑を増やす取り組みを実施する ③毎月、各ホームの光熱水費のデータをチェックし、電力プランの見直し（再エネ由来の電力への切り替え）を検討
	(3)SDGs の取り組みを発信	①活動内容を施設だよりや SNS 等で発信する ②事業所のパンフレットを更新し、SDGs への取り組みを掲載する（あすわ第 1、第 2 と共同）
経営基盤の安定化	(1) 途切れのないサービス連携により、利用者様の取り残しを防ぎ、稼働目標の達成および加算獲得による収入の確保	①重度高齢化が進む利用者様の状況に対応できるよう、高齢分野と連携する ②相談や関係機関との連携を通して、空所を無くし安定した稼働を確保する ③積極的に短期入所を受け入れ、稼働を増やす ④加算に伴う支援体制の整備と支援や記録の徹底（確実に加算を獲得する）
	(2)支出の適正化（人材の適正配置、経費の適正等）による収支差額の目標達成	①人員配置状況を毎月確認し、人件費按分を行う。 ②勤務体制の再構築（必要なところに必要な人員を配置） ③予算の執行状況を毎月確認し、月次レビューにより経費の適正化を検証する
	(3)収支や KPI 設計による運営状況を見える化しながら PDCA サイクルを実行する。	①毎月運営会議を実施し、GH の再編や勤務体制の再考について協議する。 ②毎月、代表者会議で事業運営の進捗状況を共有し、計画的な事業推進を図る

【障がい者福祉部門 ／ あすわ相談支援事業所リアン】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)日々の支援実践を定例 MT で掘り下げ、相談員全員の支援力と気づきを深め、多様な利用者様・ご家族様への対応が可能になる。	①定例 MT での事例検討について、協議した内容を記録する。気づきを得られた事例提供者がすぐに実践できる具体的なアイデアが出るようにファシリテートする。 ②法人内障がいグループにおける課題や情報を実務者・連携会議で伝え、各拠点との連携を深めながら利用者様支援に活かせるようにする。 ③E ラーニングの障害 G の取り組みと連動させながら、リアンとして相談員に求める内容を具体化し、それに合わせた視聴内容を検討し視聴、全体振り返りを行う。
	(2)相談員が持つ本人の情報（社会資源等）を法人内サービス提供事業所と共有できるシステムを構築する。	①法人内サービス提供事業所に必要な利用者様情報資料として、サービス等利用計画、障害児支援利用計画だけではなく、相談員が作成したアセスメント、基本情報も提供し、情報共有する。
	(3)利用者様の課題について連携等の必要がある場合、多機関・他職種を含む会議を行い、直接支援/間接支援が充実するような実践を構築する。	①他機関を交えた会議を行った回数を把握する。 ②就学・児者切替・介護との連携などのライフステージの変化がある時には関係者の役割分担を明確にしたチームを作れるよう相談員から発信する。 ③課題が生じた場合だけでなく、定期的な会議の機会を作れるよう調整会議の適切な実施を図る。
地域と共に	(1)利用者様・ご家族様が気がかりなこと/悩み・不安等を情報収取した上で、その解決にあたることができる所内発案の企画を実行し、利用者様・ご家族様に還元する。	①R6 年度茶話会で関心が高かった「成年後見制度」について、リアンと契約して いる利用者様・ご家族様が理解を深められるような座談会を開催して、障がい福祉グループ拠点と必要情報や協力を依頼し、より良い支援体制を構築する。 ②ご家族様や後見人様から出たニーズや課題等を障がい福祉グループ実務者連携会議で発信して、障がいグループ全体の課題や共通認識として捉え、改善を図っていく。
	(2)福祉のまちつくりの会議に参加し、地域情報、利用者様・ご家族様のニーズを伝えマスタプラン作成に意見提案する。	①会議開催時（議題に応じて）参加。 ②地域情報や利用者様情報を整理してフィードバックする。場合によっては事前確認をして参加。 ③永平寺町の取り組みやサービス状況を確認していく。
	(3)災害時における在宅利用者様への対応作りのため、在宅ニーズについて地域住民目線で独自のプランを作成する。	①各相談員における利用者様の災害時におけるニーズを把握する。 ②BCP における災害時要支援者リストとフェイスシートの更新をする。 ③モニタリング時に、緊急時における避難場所の希望、短期入所利用希望の確認等を行い、災害時に備えた体制を作る。
職員と共に	(1)確保：社会福祉士実習を通じてできた関係性を法人としての魅力発信に繋げる。	①社会福祉士実習受入時に本部職員に協力を依頼し、足羽福祉会の求人に関する説明の時間を設ける。 ②実習を通じて、相談支援における法人内外の多角的な支援のあり方、関係機関との連携（体制、信頼関係の構築、会議のあり方、制度学習等）の大切さを伝え、相談支援の魅力発信、法人内の多機能型体制の重要性を伝えることにより、法人雇用の一助としていく。
	(2)育成：様々な相談内容（障がい種、制度、困窮、高齢化、病気、非常時等）に自信をもって対応できる相談支援専門員の育成	①様々な相談に自信をもって対応できる様に、1on1 を通して得意・不得意とする相談対応や目標とするキャリアビジョンを確認し、主任相談支援専門員としての専門的なアドバイスを行う。 ②職員の意見を持ちより、強化すべき分野・体制、チームとして改善が必要なことについて検討し、様々な相談対応ができる体制を作ることにより、職員のスキルアップにつなげる。 ③相談状況により、事業所としての対応が必要な時は即対応することにより職員の不安を解消し、継続して相談対応ができるような PDCA 体制をとる。
	(3)定着：ICT デバイスを駆使し、相談支援の質と量を担保しながら業務効率化を図る。	①セキュリティ管理をしたうえで持ち運び用の端末（Surface、モバイルプリンター）を相談員が持ち出し、屋外で記録・計画関係書類を作成できるよう、システム委員を中心に学習会を行う。
地球と共に	【事業所としての計画なし】	
	(2)環境負荷軽減のため、CO2 削減の取り組みを実践していく。	①資源リサイクル（ゴミとして搬出しない取り組み）。ペットボトル、ペーパー、段ボール等 ②夏場のエアコン使用コスト（温度設定等）を削減する為、遮熱シートの貼り付け、設定温度の一定化をする。
	(3)法人のブログを活用して CO2 削減の取り組みを発信	①ターゲットマークを入れて発信する。
経営基盤の安定化	(1)法人内のサービス提供事業所に繋がるケースを優先的に新規相談受付し、法人全体としての稼働率上昇に貢献する。	①加算要件を再確認し、正確な記録体制を整備し、もれなく加算取得できるよう毎月確認する。 ②入浴、移乗、移動、身体的介護等における法人内介護分野との連携強化を図ることにより、新規利用や利用継続につなげ、法人内高齢分野の収入増につなげる。
	(2)支出の適正化により、目標収支差額を達成する。	①月次決算により予算の執行状況を共有し、目標達成に向けて事務と現場での相互チェックを行う。
	(3)収支や KPI 設計による運営を見える化し、PDCA を実行して適正な経営分析を行う。	①四半期に 1 度相談員のモニタリング、更新件数の進捗状況を紙面にて公表し、管理者から運営状況の説明を行うことで、運営の課題について確認し、対応策を検討する。 ②相談支援の結果が法人内各拠点にもつながるように、法人内各拠点のセールスポイントを説明できる体制を作り、つながったケース件数と支援費を数値化する。

【高齢者福祉部門】

5 つの視点	3 年後の姿（目指す状態像） 令和 5～7 年度	高齢者福祉部門　事業計画
利用者様と共に	一人ひとりの夢や願いを実現するために、連携のもとで様々なチャレンジがなされ、たくさんの成功事例ができている。	(1)高齢者の虐待防止等実践の深化
		(2)利用者様が望む暮らしの追求
		(3)ACP 理念実現に向け、実現のための話し合いを関係者、チームで取り組む
地域と共に	地域の課題に対して協働して取り組み、地域からなくてはならないパートナーとして認識されている。	(1)地域課題の解決に向けた「繋ぐ」「仕掛ける」支援の継続。
		(3)災害時における法人の役割(福祉避難所設置、DWAT 派遣等)を発揮できる対応訓練の実施
職員と共に	働きがいと働きやすさの実現により、ここがよかった！と実感できている。	(1)確保:法人本部と連携のもと、多様な人材が足羽福祉会へ就職したいと思える機会を構築し運用する
		(2)育成:個々のニーズへの専門的な対応スキルの向上
		(3)定着:職員満足度調査の PDCA を行い、安心して働き続けられる職場環境構築（ハラスメント対策・拠点間交流事業）
地球と共に	CO2 排出の削減が進み、循環型事業モデルに取り組んでいる。	(1)各拠点内電球の全 LED 化を継続し、新たな施設整備は太陽光発電を導入。新たな車両は EV または HV 車の導入を検討する
		(2)拠点・事業所におけて目標設定をして取り組む
		(3)拠点・事業所における活動から SDGs の取り組みを発信する
経営基盤の安定化	さまざまな経営改善の取り組みにより、持続可能な収支差額が計上できている。	(1)収入確保への取組み強化（利用者様確保、稼働目標の明確化と進捗管理）
		(2)支出の適正化（人材の適正配置、経費の適正等）による収支差額の目標達成
		(3)マネジメント力強化による組織生産性向上の取り組み

【高齢者福祉部門 ／ 愛全園】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)高齢者虐待防止に関する実践体制の改善と定着(早めに気づき、検討、改善する仕組みの再構築)	①虐待防止への取組みを継続実践します。（チェックリスト、改善計画作成～実践振返り） ②園内研修、報告を企画、実践します。（虐待ヒヤリハットや小さな変化に気付くことができるスキルを身に着け、大きなトラブルや急変防止に繋げる。）
	(2)利用者様個人の思いや願いの適切なアセスメントとマネジメントを実施します。	①利用者様の思い（どのように暮らしたいのか）を把握し、ご家族からも多角的に情報を集め、一人一人に合ったプランの作成と適切なサービスの提供につなげる。 ②プランに沿ったサービス内容の質を高める。 ・サービス内容の目標を設定し、実践、効果の検証を行う。 ・記録スキルの向上。（業務改善）
	(3)サービス実践報告、サービスの質の向上、利用者様の満足に繋がる取り組みを実践します。	①個別サービス提供への取組みを実践します（アセスメントから要望や思い、状況等を把握してプランを作成し、関係者で共有、実践します。 ②定期的に振り返り、モニタリングを行い、取組みを実践報告へ繋げます。
地域と共に	(1)地域密着型事業の運営推進会議を活用し、地域関係者への愛全園全体事業の情報発信及び地域目線からの意見集約を図ります。	①グループホーム運営推進会議を通して、地域の課題を聞き取り把握し、解決に向けた取り組みを検討する。
	【事業所としての計画なし】	
	(3)地域住民の目線で課題解決に向けた取り組みを実践します。	①自然災害 BCP の実効性を高める為、園内での周知と共有を行います。 ②地域の防災関係機関と愛全園の取り組みを共有します。 ③地域との合同訓練の企画、準備、実施をします。
職員と共に	(1)確保：専門職員および多様な人材確保への取組みを実施し、職場の実力、魅力を高めます。	①インターンシップ、専門学校・福井農林高校等実習、ちょこっと就労を受け入れ実施します。（ちょこっと就労受け入れ） ②外国人留学生、EPA 就労受入れ、育成、定着への取り組みを実施します。
	(2)育成：お互いが相談話し合い、考え、助け合い協力し、利用者様から満足、信頼される職員を育てる。(育成体制と勤務・配置の統一により、個々の生産性向上につなげます。)	① E ラーニングの受講内容検討し計画作成、受講、効果確認を実施します。 ②法人研修の受講計画を作成し受講します。 ③部門統一の育成プロセスの実践、進捗振返りから早期の定着につなげる。新たな勤務形態を検討構築し、業務の効率化を図る。
	(3)定着：風通しの良い（達成感、喜び、意欲、連帯感）職場作りを職員全員で行ないます。	①面談を通して愛全園で働く目的と利用者様が満足する結果を共有できる機会を持ち、職員一人一人のモチベーションの継続とスキルアップに繋げます。 ②職員会議、各部署会議、専門職および監督職会議の内容が共有できる仕組みを作る。 ③愛全園の現状に合わせた ICT 機器を検討し、導入計画の作成から介護業務の効率化に繋げます。（働きかた残業解消）
地球と共に	【事業所としての計画なし】	
	(1)ペーパーレスの取り組みを全部署にて取り組みます。 (2)残渣軽減、SDGs の取り組みを行います。	①フローの見直し、全職員へ情報発信と実践への説明。 ②残飯の把握。課題解消への取り組みを検討、実践します。
	(3)上記の取り組みについて、SNS を活用して積極的に発信する。	①SDGs の取り組みについて、HP のブログで発信する。 ②職員一人一人が実践できる取組みを提案し、チームで実践、共有する。
経営基盤の安定化	(1)稼働目的を達成するため、効果的な事業展開を検討し実施します。	①現状分析に伴う費用（介護サービス費、実費負担費用等）の検討及び算定。 ②新規事業開設と新たな介護報酬加算取得の検討と実施。 ③稼働目標を意識した日々のサービス提供し、毎月実績を確認、共有して対応策を実践します。 ④新規利用申込情報の整理と共有できる体制を作ります。（入居判定委員会および NI コラボを活用した情報共有）
	(2)収支計画に基づいて、適正に事業運営を推進します。	①職員一人一人の日々の功績を把握、評価・分析して、適正な職員配置につながる効率的な人事考課を実践します。 ②収入と支出の状況を共有（見える化）し、経営目標を達成します。 ③必要経費の予測に沿った対応、対策を実施します。（予算の支出を守る）
	(3)利用者様のニーズに応える基本サービスまたは個別サービスの質の向上につながる体制を作ります。（職員が納得する人事考課につなげる）	①経営戦略につながるスキルを高めます。 ・財務研修、経営管理研修を計画受講します。 ②経営、管理会計に関するスキル向上および必要なサービスの開発、拡大、業務改善につながる専門職の養成を行います。

【高齢者福祉部門 ／ 足羽利生苑】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)虐待防止委員会を中心にして高齢者虐待防止等の重層的な対策の実効性を高める。	①E ケアラボを活用した研修の受講率を高め、全員の向学心を育むと共に内容の理解を深める。 ②年 1 回実施の職員アンケートに、気づきアンケートを加え、アンケート結果から課題抽出し、その成果を共有する。 ③不適切ケアをなくし職員のストレスを軽減するために風通しの良い職場作りとして、毎月のユニット会議で検討し、その結果をリーダーに伝達、各ユニットで検討し、対応と結果について管理監督職会議と全体会議で共有する。
	(2)入所系事業ではアセスメントの質を高め、利用者様の思いに寄り添った支援をチーム全体で取り組みを推進する。	①全職種によるアセスメント、24 時間シートの作成、毎月の介護支援経過の振り返りを実施し、PDCA サイクルを回す。 ②記録の重要性を理解し、統一した情報伝達、情報共有を実施する。 ③ME・PR 主催の認知症ケア会議開催による事例検討を行い、できる事の維持改善計画を実践する。 ④ほのぼの NEXT「つながる家族」を導入し、請求書・お便り・ケアプラン・その他緊急の連絡などにも対応し、ご家族との連携を密にとる。（契約者が高齢の場合は個別対応に配慮する。）
	(3)入所系,在宅系事業ともに ACP 理念を根幹に据えたサービス実践事例の積み重ねにより、実現へのチーム形成を構築する。	①居宅ケアマネジャー、デイサービス、ショートステイのサービス利用から作成した ACP シートを施設入所時に引き継いで行く流れを通じて居宅サービスから特養への移行がスムーズになり、利用者の思いを反映したケアの提供につなげる。（居宅：わたしの想いをつなぐノート）（デイ：基本情報シート） ②各サービス間で情報を共有するための「在宅部会議」を定期的に開催し、ACP 理念が適切にケアを提供できるよう連携体制を強化する。 ③実践事例の積み重ね思考を継続し、居宅介護支援サービスから施設入所に至るプロセスで事例の収集を積み重ねる。
地域と共に	(1)部門拠点全体で取り組む地域支援活動の拠点間相互参加、協力態勢を構築し、活動と地域ニーズが有機的に繋がるよう関係者との話し合いの場を持つ。	①コミュニティの衰退により共生社会を進展させる関りの強化が最重要。 地域支援チーム（チーム R）による地域からのニーズに応じたイベントや相談会等の交流、、運営推進会議での入所事業や地域事業など支援活動の情報発信と意見交換等双方向での良好な関係を築き地域課題解決に向けた潜在ニーズを発掘する。 ②地域住民や団体と協働し、施設設備・機能を生かしたカフェ（いこ憩サロン）を定期開催する。
	【事業所としての計画なし】	
	(3)地区防災組織との福祉避難所の在り方及び災害発生時の法人本部との連携についての共有の場を持つ。	①酒生地区自主防災組織や自治会連合会に対し、福祉避難所への理解を継続的に図ると共に、地域との合同訓練を企画立案し実施する。 ②福祉避難所としての機能を発揮できるよう災害用備蓄品の充実を目指し、その保管場所について法人本部等との協議検討を推し進める。
職員と共に	(1)確保：足羽福祉会に入職したい、足羽利生苑で働きたいと思えるような受け入れ体勢、育成を充実させる。	①インターンシップ・実習生・キャリア等見学受け入れ時の職員対応と足羽利生苑の強みが伝わるよう PR し、人材確保へ繋げる。（入職者応募時の対応マニュアルの活用） ②多様な働き方への対応と、EPA 介護福祉士候補生及び留学生の育成計画を実施し、安心して働ける環境作りを行う。（ME・PR を中心に育成計画を立てて実施する。）
	(2)育成：専門性向上のため、施設内外の受講体制の強化。	①定期的な 1 on 1 実施により、進捗状況の確認と達成度を共有する。 ②E ラーニング・法人研修の受講後のフォロー体制による効果を高めるための振り返りを実施する。 ③認知症介護実践者研修・リーダー研修・認知症指導者研修の受講を計画実施し、専門性を高める。 ④部門 ME・PR 主体での職員育成統一プログラムを策定し実行する。
	(3)定着：職員満足度調査結果を踏まえた職場環境改善、ＩＣＴ活用による健康管理システムの検討。風通しの良い取り組みを形にする。	①安心して働ける職場環境づくりのために、ハラスメント対策の学びを深め、即座に対応できる組織醸成を図る。 ②さらなる風通しの良い職場となるよう、ニーズに合わせた拠点間職員交流事業を計画的に実施する。 ③令和６年度の成果を踏まえ、次につながる生産性向上の取り組みを部門.拠点で広く展開させ、業務効率化が進む職場を構築する。
地球と共に	(1)施設内電球の LED 化を推進し、新たな普通車、軽車両は EV または HV 車の導入を検討する。	
	(2)循環型事業モデルの取り組みとして資源ごみ	①日常業務.生活から排出される資源ごみの適正分別を徹底し、リサイクル業者につなげる。 ②他事業の取り組みを見える化したものを利生苑で発信し、CO2 削減に向けて取り組みを実施する。 ③ワークフロー活用を標準とする業務改善を推進し、印刷コスト対前年比 30%を実現する。
	(3)拠点・事業所における SDGs の取り組みを理解し、目標を明確化し、実行する。	①事業計画にて各部署、委員会にて 17 の項目の中から目標を一つ掲げ、取り組みを見える化する。（毎月のユニット会議、委員会での振り返り実施）
経営基盤の安定化	(1)施設機能の地域浸透の強化による潜在ニーズの発掘及び稼働の安定につながるケアを推進する。	①最優先の収入改善取り組みとして居宅系サービスは居宅介護支援センター及び地域密着デイと広域デイサービスの統合メリットを活かすとともに、障がい共生型サービスの指定を受けた事業展開により稼働目標達成を実現する。
	(2)展開する各事業の規模に応じた適正人員を配置し、事業継続との収支バランスが成り立つ目標収益を明確化する。	①年度当初の組織体制の維持（適正な人員数と配置）を堅持し人件費を予算内に納める。 ②事務費・事業費支出を予算内に納め、支出のコントロールにより収支差額を生み出す。
	(3)事業運営データをもとにした経営課題に対し、KPI による「見える化」への取り組みを推進する。特にデイサービス事業において注力視する。	①GM は拠点事業継続（将来性）を見据えた経営戦略の立案、M は戦略の立案を実現するための計画、一般職員は計画を実現するための収支（財布）と顧客満足で事業を遂行する「戦略、計画、実行」の PDCA を回し、マネジメント力を強化対策する。

【高齢者福祉部門 ／ グループホーム美山】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)高齢者虐待防止を含めた尊厳・権利擁護はじめ本人中心の福祉に関する取り組みを実践する。	①高齢者虐待防止指針に基づいた取り組みの継続（委員会活動、チェックリスト、勉強会） ②尊厳・権利擁護としての接遇向上（勉強会を含む） ③意思決定支援の学びと実践
	(2)適切なアセスメントと本人の思いを汲み取るスキルを充実させる。	①アセスメントを確実に更新につなげる（記録から実態に即したケアの更新） ②個別ニーズに基づいた支援計画で思いの実現を図る
	(3)その人の望む暮らしの継続実現のための話し合いを関係者、チームで取り組む。	①本人、家族、包括、居宅等からの情報を確実に引き継ぐ体制構築（ACP の実現） ②地域包括ケアに基づいたケアの実践 ③事業所での取組みをサービス実践報告会で報告する
地域と共に	(1)福祉を身近に感じてもらえるよう、美山地区の学校等との交流を活発にする。【継続】	①年間交流計画を各機関と共に立案し、交流を図る ②ボランティア育成事業の推進を図り、活動内容や受入れ方法の見直しを行い、ボランティアに来たくなるような企画を講じ、受け入れの継続。福祉教育（招く・出向く）
	(2)【全職員参加型】地域住民との関係構築と課題収集分析、活動、交流を行う中で、GH 美山独自の地域支援を継続する。【継続】	①事業所全体の取組みとしての地域支援活動（カフェ、フラワーロード、地域交流）の継続。 ②美山地区内での事業所連携での地域支援（ネットワーク強化）を実施。【つなぐ・仕掛ける支援】 ③地域密着型事業の運営推進会議を活用し、地域関係者への情報発信及び地域目線からの意見集約の取組みを継続。①③整理
	(3)事業所が立地する美山町との提携による防災計画を策定し、地域住民との互助体制を築く。	①自然災害 BCP の対応訓練を行う ④を含む ②福井市と連携し福祉避難所の整備充実を図る ③地域防災組織との関係構築を行い防災計画を策定する ④災害用品等の見直しを行い、備蓄品の充実を図る
職員と共に	(1)確保：法人本部と連携し、インターンシップ及び実習等を積極的に受け入れる	①地域密着ならではの実習カリキュラムでインターンシップ及び実習を積極的な受け入れ ②地元住民（高齢、障がい）の多様な働き方を推進し、登用につなげる（パステル：パートタイム雇用）☞4/1 パステル利用者様登用し、職場受け入れ体制と働きやすさを追求する
	(2)育成：部門で職員育成・勉強会・育成計画を企画し共同で人材育成をする	①自他の職務理解と補い合える人材を増やす。 ②地域支援を全職員が行えるチーム作りを行う。 ③①～②の進捗を 1on1 を通して確認し、達成へのサポートを行う。
	(3)定着：職員一人ひとりが当事者として組織風土改革（働きやすい職場づくり）に取り組めるようにする	①生産性向上の取り組み継続（部門間） ②全職員面談（上司ー部下）を実施し、働きやすい職場環境を模索する ③職員満足度調査からの課題抽出、改善策協議
地球と共に	【事業所としての計画なし】	
	(2)利用者様と共に取り組める循環型モデルを行う（フードロス、雑がみ活用等）	①コンポストを活用したフードロスを再生化し、畑のたい肥にする ②雑がみは分別し事業所内活用（メモ紙、排泄物処理等）と、資源ごみとして出す ③資源ごみ（ペットボトル、缶、プラ等）は分別し、自治会回収場に出す
	(3)拠点内 SDGs の取組みの見える化、発信を行う	①グループホーム美山の取り組みを施設だより等にアップする ②SDGs 推進会議と連携し、法人としての発信方法を検討し実施する
経営基盤の安定化	(1)稼働目標実現のため、外部発信と関係機関との連携を強化する。	①包括、居宅への積極的発信、営業を行う ②共生型サービス（生活介護・短期入所）の営業を行う ③共生型放課後等デイサービスの立ち上げ準備を行う美山中学校・啓明児童クラブとの連携 ④保険外サービスを検討する（移送手段） ⑤稼働率の明確化と実践 ⑥目標収益の明確化と実践
	(2)予算管理の徹底により、目標収支差額を達成する。	①月次決算により予算の執行状況を共有し、予算オーバーとならないよう、事務と現場での相互チェックを行う。
	(3)経営指標からいち早く課題を分析し、対応を行う。	①事業計画の各目標に対する進捗状況（KPI）を定期的に共有（代表者会議）し、目標達成に向けた方策について、協議、実践、検証を継続して行う。 ②部門間で連携し、財務分析と対応に関して勉強会を行う

【高齢者福祉部門 ／ 福井大東包括支援センター】

5 つの視点	事業計画	実行計画
利用者様と共に	(1)地域住民の命や願いを尊重し、安全・安心して地域で暮らせるために高齢者虐待防止取り組みの PDCA 体制構築をする	①福井県版介護負担アセスメントシートより分析し、介護負担となる背景を確認、早期に介護負担家族の検討・対応・振り返りの体制をつくる ②虐待防止の外部研修等の受講と受講者のよる勉強会実施(年 2 回以上の勉強会)
	(2)地域住民の命や願いを尊重し、安心して地域で暮らせるために、各関係機関や住民さん、事業所と連携し、話し合いながら取り組んでいく。	①利用者が望む暮らしのアセスメントを実施するため、適切なマネジメント手法を学び、実践する。
	(3)地域住民の命や願いを尊重し、安心して地域で暮らせるために、地域住民、事業所などに向けて ACP 理念について理解してもらえるよう発信する。	①各地域に向けてを地域研修会を開催する。 ②各地域、事業所等関係機関に向けて地域活動(チラシ配布、設置など周知活動)を実施する。
地域と共に	(1)地域住民の命や願いを尊重し、安心して住み慣れた地域で暮らせるために、関係者を巻き込みながら実践しだれ一人残さず、支援に繋げるためにネットワーク構築	①令和 4 年から取り組んでいる K 地区の取り組みを継続し支援が必要な高齢者や世帯に対して早期発見、対応できる体制を築く。 ②民生委員・福祉委員との報・連・相をしながら密に連携する。
		①近隣包括と協働でケアマネを対象に災害対応についての不安や思いなどの意見交換会の開催 ②支援につなげるためのネットワークつくり(顔が見える関係つくりのための地域活動への参加・出席
	【事業所としての計画なし】	
職員と共に	(1)確保：ブランディング推進及び法人採用計画を有機的につないでインター―シップ、実習の受け入れ体制を強化する。	①SNS 発信を通して、広報活動、情報発信をする。 ②学校との直接契約を結び、社会福祉士養成者や看護学生の実習受け入れする。
	(2)育成：法人研修プログラムの推進（あすわ ers 推進と共に）と包括支援センターで求められる専門的な対応スキルの向上(ソーシャルワークのスキルアップ)	①各職員の課題克服や能力アップに対応した研修受講し、包括会議での気づきの報告、復命書提出 ②『どんな人材を』『どのように育てるか』を示す為に 1 ON 1 面談を実施する。 ③随時、報・連・相を実施し、お互いを認め支え合う関係をつくる
	(3)定着：職員が安心して働き続けられる職場環境の構築	①包括としての業務効率化として ICT 機器の導入に向けて検討、提案する。 ②業務マニュアル作成（上期で検討、下期で完成へ）
地球と共に	【事業所としての計画なし】	
	(2)職員一人ひとりが地球温暖化に関心を持ち、部門内でできる CO2 削減方法を検討	①令和 5 年度法人研修からできる SDGs の取り組みを決定し実践する。 （４月の包括会議で取り組み決定。随時実践。） ②光熱費の削減とペーパーレス化に愛全園と一体的に取り組む ③ごみの分別を確実に行う。
	【事業所としての計画なし】	
経営基盤の安定化	(1)収入確保への取組み強化（利用者様確保、稼働目標の明確化と進捗管理）	①実態把握年間 300 件以上　内 1 人暮らし高齢者などの件数を増やす。 ②総予防マネジメント件数…ひと月 160 件（内担当件数 150 件） ③自立支援型地域ケア会議を開催 ④医療介護連携ケア会議を開催
	(2)支出の適正化（人材の適正配置、経費の適正等）による収支差額の目標達成	①立てた予算内で運営をする。 ②事業計画（市の水準）に沿って運営する。
	(3)ネジメント力強化による組織生産性向上の取り組み。	①毎月月次報告の作成と振り返りを行い、改善を繰り返す。