

【笑顔チーム】

1. 重点目標に対する評価

(1) 1.ハートフェス 2020 の「ポッチャ」イベント成功に向けて、全力で取り組む一年とする。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①「ポッチャ」を知る。利用者交流を兼ね、他事業所でのデモプレーの開催</p> <p>②「ポッチャ」を通し、お互いの事業所・利用者・職員の交流を図る（予選会）</p> <p>③「ポッチャ」大会を開催し、法人全体の一体感のあるイベントを開催する（決勝）</p> <p>④ハートフェス 2020（式典・記念誌）で、イベント報告・表彰式を執り行う</p>	<p>①コロナ感染拡大防止の観点から、事業所を超えての利用者交流は中止（延期）する。活動の写真を通しての活動報告を行いました。 チラシ・ポスターを用いて、各事業所の活動でポッチャの啓蒙活動をしました。</p> <p>②チームの担当職員が月 1 回の笑顔チームの会議を通して、各事業所の利用者像がわかるように、活動報告を行っていました。直接交流についてはコロナの影響で実施できませんでした。</p> <p>③予選会～決勝に関しては、今年度下半期に実施。法人のホームページで 7 月 10 月 12 月 3 月に笑顔チームの活動紹介をし、興味を持って頂くきっかけとなった。また、「おはよう 21」にポッチャの取組みが紹介されました。</p> <p>④1/22 多摩ブロックの決勝戦（ZOOM） 2/6 足立ブロックの決勝戦（TV 会議） 表彰式は各ブロックの大会ごと実施しました。リモート開催ではありましたが、全体の交流ができたと感じる大会になりました。</p>
通期評価	今後に向けて
<p>コロナで始まり、空気が重苦しいスタートで、当初予定を変更せざるを得ませんでした。チーム会議で方法を皆で考え実践していくうちに、想定以上の成果を得られたと感じています。</p> <p>また、ルールをわかりやすい方法にすることによって、より多くの利用者・職員（事業所）に参加を呼び掛ける事ができました。</p> <p>実際のポッチャ大会では、TV 会議システムや ZOOM を使い、臨場感を感じられる大会ができました。また事業所ごとで壁新聞等を発行したり、法人全</p>	<p>①ポッチャ大会の開催（1 月） 今年度同様に実施予定</p> <p>②クイズ大会の実施（6 月・11 月）</p> <p>③7.4 創立記念式典の参加 リモートでの開催を行い、画面を通して法人内の交流を深めていきたい。さらに多くのご利用者・職員に参加しやすい工夫を考えていきたい。</p>

体が一緒に楽しめている工夫をしました。	
---------------------	--

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
2/13	第1回笑顔チーム会議	自己紹介、ビジョンの説明と笑顔チームの求められている事、ボッチャの紹介、会議日程の調整
3/12	第2回笑顔チーム会議	事業計画について、ボッチャの交流会について、予選~決勝戦のイメージ、ルールについて
4/9	第3回笑顔チーム会議	事業計画の見直し、ボッチャの啓蒙チラシについて ※緊急事態宣言を受けての変更
5/14	第4回笑顔チーム会議	各事業所近況報告、ポスター掲示について、リモートの可能性について、大会スケジュールの見直し、掲載写真・記事の注意事項について
6/11	第5回笑顔チーム会議	各事業所近況報告、大会の開催要項について、ホームページの記事について、予算の見直しについて、事業計画の確認
7/9	第6回笑顔チーム会議	各事業所近況報告、ゴール（決勝大会）の確認、スケジュール確認、予算について
8/13	第7回笑顔チーム会議	各事業所近況報告、ルールの検討と仮ルールの決定、スケジュール確認、経過記録について
9/10	第8回笑顔チーム会議	各事業所の近況報告、ルールの決定とチームについて、予算執行状況の報告について、ビジョンの確認とゴールの確認、ホームページの記事（2回目）の確認 スケジュール確認
10/8	第9回笑顔チーム会議	各事業所の近況報告、予選会の確認、スケジュール確認。
11/12	第10回笑顔チーム会議	各事業所の近況報告、予選会の実施状況の共有、予選会報告書の提出について、決勝戦の日程調整
12/10	第11回笑顔チーム会議	各事業所の近況報告、決勝戦の日程確認、ホームページの記事確認（3回目）
1/14	第12回笑顔チーム会議	各事業所の近況報告、決勝戦の確認（ZOOMとTV会議）、当日のスケジュール確認
2/11	第13回笑顔チーム会議	各事業所の近況報告、決勝戦の感想、ホームページの記事確認（4回目）、来期の事業計画について
3/18	第14回笑顔チーム会議	各事業所の近況報告、来期のスケジュール確認、日程について

(2) 特記事項

2020年度は新型コロナウイルスの影響が大きく、全事業所が緊急事態宣言の対応で重苦しいスタートとなりました。毎月のTV会議で、コロナ禍にあって安心安全にできることを第一としつつ、パラリンピックの公式種目である「ボッチャ」を通し「かかわるすべての人が笑顔になれるサービスづくり」をモットーとして大会の企画・実施ができました。会議が進むにつれ、各所報告でも嬉々として楽しんでいる様子が話される様になり、年度初めの「重苦しさ」を払拭できたと実感できました。

今年度のメインとなった「足立邦栄会創立20周年記念 スマイル杯 みんなでボッチャ大会」はリモートでの開催でしたが、法人内全体の交流への可能性が感じられる大会となりました。拠点が離れていても、一緒に楽しめるという実感が参加者に持って頂けたことは、笑顔チームの目標としている事であり次年度以降の光となりました。

【ランドマークチーム】

1. 重点課題に対する評価

(1) 地域のランドマークとなります。～地域の人たちがつながれる居場所づくりをします

事業計画で掲げた内容	実施状況
① 私達を知りましょう。	① 当初はそれぞれの事業所に見学予定でしたが、がコロナの関係で動画・写真紹介となりました（こまえ工房のみ見学しています）
② 魅力ある取り組み・先進的な事例などを学びました。	② それぞれの事業所で魅力を感じる施設等を探し見学の予定でしたが、一部を除き見学できませんでした。その為資料・文献から学ぶ事としました。
③ 私たちは何をしたいのか、すべきか考えました。	③ ①②を踏まえチームとして何を企画し活動するのか、行動計画を立てました。動けない中で方向性の課題がありましたが、コロナの現状を記録する事が必要と判断し行いました。
④ ランドマークチームが今行っている事の研究発表会を行いました。	④ 2月25日オンラインにて、さくらチーム・みずきチーム・狛江チームが何を行っているか、行おうとしているかに関しての発表会を行いました。その際のアンケートを基に今後必要なランドマークの意識を再確認しました。
⑤ ハートフェス2020で成果と方向性を発表します。	⑤ 式典等の予定が決定していない中で今後の再検討が必要になりました。

通期評価	今後に向けて
コロナの影響を一番受けたのは、ランドマークチー	コロナの状況は今後も続くと予測さ

<p>ムと言えます。今後の法人の方向性を示す重要なチームですが何とも歯がゆい状況にありました、が負けずに少しずつリモート等を活用し地域での魅力的な取り組みを学んでいくと共に積極的に情報発信していく姿勢を持ち続けました。</p>	<p>れる中、ネットワークを駆使しZOOM等を活用して行きたと考えます。身近な所から少しずつ関りを持っていく事で足立邦栄会を知ってもらい必要としてもらう1歩にしていきたいです。</p>
---	--

2. 活動報告

(実施状況)

日付	活動(会議)名	内容
2/23	第1回ランドマークTV会議	自己紹介・今後の予定説明・方向性説明を行いました。
3/24	第2回ランドマークTV会議	事業計画確認・年間スケジュール確認・法人事業所間の施設見学5月から開催(それぞれの事業所の地域性や特色を紹介していく)・外部見学希望出しを行いました。
4/23	第3回ランドマークTV会議	各事業所見学6月からに変更しました。6月25日 狛江・7月30日リブイン・8月27日みずき・9月24日さくら。外部見学3か所に絞る事にしました(次回発表)
5/28	第4回ランドマークTV会議	写真・動画の撮り扱い・緊急事態宣言解除後の対応についての検討を行いました。外部見学についての検討もしました。
6/25	第5回ランドマーク会議(こまえ)	こまえ工房見学(就労B・生活介護スペース他作業風景も含め見学しました。記念誌に向けてまとめていく事としています。これは聞きたいを用意しました。
7/30	第6回ランドマークTV会議	今後どのようにしていくのか・コロナ禍の中の地域との関わり・結びつきを記録に残す事にしました(みずきの取り組みから始めます)
8/27	第7回ランドマークTV会議	それぞれの拠点の研究テーマ: さくら: リアン文京の地域性・みずき: コミュニティカフェ。富山型・リブイン: さくらの里山科、ペットと一緒に暮らせる。こまえ: 共生型の歴史、制度、メリット、課題等: 今後の発表の場の考え方の検討をしました。
9/24	第8回ランドマークTV会議	コロナ禍を踏まえ今後の方向性を確認しました。今後の見学はかなり難しいとの判断により資料から探る事としました(文献等)

10/27	第9回ランドマーク TV 会議	コロナ禍を踏まえ直接の訪問・見学は困難ととらえ、資料（文献等）から魅力ある取り組み・先進的な事例などを学びました。（さくら・リブインチーム合同）さくらチームとする：認知症サポーター養成講座・あんしん協力機関としての登録・自主活動の運営スタッフの増員。みずきチーム：コミュニティカフェ・清瀬療護園のカフェ見学・ちょうふの里の見学。こまえチーム：共生型事業所。市内のコミュニティを探索（こまほっと等の協力）。2月25日のチーム発表会の打合せを行いました。
11/26	第10回ランドマーク TV 会議	コロナ禍を踏まえたチームの進捗状況の確認をしました。さくらチーム：リブインと共同での会議体とし方向性を決めました。催し物と見学会の同時開催等、具体的な話が出来ました。みずきチーム：11月6日ちょうふの里見学・11月17日清瀬療護園を見学しました。こまえチーム：よしこさん家の活動に参加し（地域のフリースペース）狛江社協地域コーディネーターとの協働を模索しました。2月25日のチーム発表会の打合せをしました。
12/26	第11回ランドマーク TV 会議	2月25日の発表会の打合せをしました。発表順・資料・ポスターに関して確認をしました。
1/28	第12回ランドマーク TV 会議	2月25日の発表会打合せ最終確認を行いました。アンケート・参加人数確認・資料確認をしました。
2/25	第1回ランドマークチーム発表会（オンライン）	各チームが今行っている事を中心に発表しアンケートにより意見をもらい検討しました。
3/25	第13回ランドマーク TV 会議	2月25日発表会のアンケート結果を受けての振り返りを行いました。全体としてランドマークを知ってもらう機会になりましたが、ニーズの拾い方等に関して厳しい意見もあり今後の参考にしていきます。また2021年度の事業計画の進め方についての検討を行いました。

3. 特記事項

コロナの影響を一番受け、今後の方向性を大きく変更せざるを得ない状態になっています。地域のランドマークとは何か？私達の力を結集してあたらなければならない壮大なミッションと言えます。

法人に関わる人全ての意識を地域性に向けていき、「あってくれてよかった・嬉しい」と思える拠点づくりを更に目指し、具体的に示して行きたと考えます。が今後もコロナの影響はあると判断

せざるを得ない状況にあり、少しずつ少しずつ、ただ着実に地域に浸透していきたいと強く思います。大きな動きは難しいかもしれませんが、今できる事は積極的に進めていきたいと思っています。チームさくら・チームみずき・チームこまえ,それぞれがそれぞれの地域を活性化できる取り組みを今後も模索していきたいです。

【組織チーム】

1. 重点目標に対する評価

(2) ハートフェス 2020 (法人 20 周年記念事業) を通し、法人組織体制の骨格づくりをします。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①ハートフェス 2020 及び記念式典の企画運営を牽引します。</p> <p>②ブロック運営体制、(仮) 財務部、情報マーケティング部、人財部などの組織運営体制の骨格づくりをします。</p>	<p>①事業計画では、1月23日に開催予定でしたが、新型コロナウイルス感染症により延期の決定をしました。上半期で代替案、延期案を検討し、令和3年7月4日(大安)に開催することを決定しました。また、具体的な目標設定をした上で、マネージャー職の育成を兼ね、10月に法人20周年記念式典実行委員会 Doki Doki♡2020 を立ち上げました。以降は組織チームメンバーを含む実行委員を中心に、成功へ向け、計画を進めています。</p> <p>②ブロック運営体制では、4月の人事異動において、新たに足立ブロック長を任命し、さくら等、リブインさくらの連携体制を強化しました。多摩ブロックでは、ブロック長、エリア長体制が定着しています。両ブロック連携体制は、定例及び臨時で開催される組織チーム会議(全22回開催)で、コロナ関連、人事・労務関連など、各ブロックでそれぞれ決定していた案件も含め、法人で統一した対応を検討し、決定事項を各事業所運営会議で周知、徹底する仕組みを整えました。</p> <p>(仮)人財部、財務部、情報マーケティング部などの組織運営体制では、ハートフェス2020、ビジョン2023各チーム、各プロジェクトの定例会議において進捗管理及び進むべき方向性を示唆しました。また、各チームがどの部署へ集約されていくか、組織図で見える化し、「目指す組織の役割」を提示しました。</p> <p>※その他の実施状況は、「目指す組織」に集約され</p>

	<p>るビジョン 2023 各チーム、各プロジェクトの事業報告を参照して下さい。</p>
<p>通期評価</p>	<p>今後に向けて</p>
<p>①コロナウイルス感染症の動向が不透明であったため、上半期は代替案、延期の具体的な企画までには至りませんでした。下半期は具体的な法人 20 周年記念式典の日程、目的、企画案を立案し、中間管理職層の育成を念頭に置き、「事業所から法人へ」の足掛かりとなるチーム作りを行うことができました。</p> <p>②財務部：上半期は事務長会議で指標管理（非財務情報、予算管理など）などを通し、稼働し始めてはいましたが、財務チームが財務部となるには、さらなる事業所間での連携が不可欠となりました。下半期は財務チームメンバーが共同し、往査で求められる会計業務を他事業所が行うことで、足立ブロック、多摩ブロック会計業務（管理課）体制の理解が進みました。法人経営の土台となる指標の集約、活用する仕組みは検討されましたが、集約、活用するまでには至りませんでした。</p> <p>法人クレジットカード使用要領を作成しましたが、顧問会計事務所から指摘事項がありました。</p> <p>・情報マーケティング部：Fes.2020 をベースに法人ホームページの更新、Fes.2020 特設サイトの運用、職員によるリレーエッセイ、記念誌作成の構成づくりなど様々な情報発信をすることができました。事業計画の目標については十分な成果を上げることができました。</p> <p>・人財部：育成チーム、新卒採用プロジェクト、キャリアアップ採用プロジェクト、チームごとに成果は上がっています。</p>	<p>①記念式典の具体的な企画が決定し、開催に向けた具体的スケジュールに基づき、法人 20 周年記念式典を成功させます。また、記念式典に合わせ、各事業所のインフラ環境を整備し、新しい事業環境を構築することで「事業所から法人へ」の基盤を整備します。</p> <p>②財務部：法人経営の土台となる予算管理、指標の集約、活用を進め、財務情報から法人全体を俯瞰できる根拠資料の作成をし、法人経営会議に上申できることを目指します。上申された財務情報に基づき、拠点区分での黒字化、適正な積立金の計上をすることで、経営の安定を図ります。</p> <p>事務長会議を中心に事務管理部門の育成を図り、財務チームから財務部へステップアップします。</p> <p>法人経理規程に即した法人クレジットカードの運用を検討しガバナンスの強化を図ります。</p> <p>・情報マーケティング部：Fes.2020 の情報発信は活動成果があらわれています。情報戦略室が情報マーケティング部となるためのイメージの共有及び法人組織での役割、位置づけをしていくことで、内外への広報活動を継続していきます。広報活動の定着に合わせ、法人 20 周年記念事業で整えるインフラ環境の活用及び地域の福祉拠点としての役割を果たすための活動を広げます。</p> <p>・人財部のイメージ共有においては、広い範囲の役割があり、現在の法人組織体制ではハードルが高いと判断しています。</p>

<p>上半期に新卒内定者が決まり、内定式を開催することができました。足立ブロックでのキャリアアップ採用では、採用困難であった職種の採用が決まりました。育成チームは Fes.2020 の企画運営を実施することができました。</p> <p>下半期では、さらに新卒内定者があり、キャリアアップ採用は継続して採用することができています。キャリアアップ採用は足立ブロックのみとなっており、多摩ブロックでの採用促進の仕組みづくりには至りませんでした。育成チームは Fes.2020 の企画「事例検討会」を継続し、各会で各事業所から多数の職員の参加を得られ、良い評価を得られています。新型コロナウイルス感染症の影響により、事例検討会のスタートが遅れたため、研修システムの検討、準備までには至りませんでした。</p>	<p>このハードルをどのように組織として整えるのか、下半期の活動を通して、具体的な骨格づくりをしていきます。</p> <p>下半期では、人財部の役割と現在のチーム（育成、採用、人事考課推進、その他）の役割と方向性を整理しました。人財部が取り扱う項目は多義に渡るとともに組織を支える「人財」が存分に活躍できる体制と仕組みの構築をしていきます。</p>
--	--

(2) 労働環境の整備をします。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①年間休日の見直しとともに、有給消化率の向上をします。</p> <p>②超過勤務を削減する仕組みをつくりま</p> <p>③福利厚生倶楽部加入の見直しと、職員が使いやすく、必要と思う福利厚生の在り方を検討します。</p> <p>④就業規則等の規程の見直し、指針の見直しをします。</p>	<p>①年間休日トライアル年を開始し、年間公休数 111 日→117 日とし、取得できる事業所、部署から開始しました。多摩ブロックでは 6 月から、足立ブロックでは 10 月からトライアルを開始しました。足立ブロックでは導入できていない部署があります。有給消化率の向上の積極的取り組みを開始しますが、部署により取得できていません。</p> <p>②仕組みづくりには至っていませんが、「育成に使える労務管理」として超過勤務削減に取り組み始めました。</p> <p>③職員にとっての福利厚生の在り方については未実施となりました。現在加入している福利厚生倶楽部の活用を検討し、リロエンゲージメントサーベイの導入を、足立ブロックでトライアルを開始し、来年度の多摩ブロックの導入を決定しました。</p> <p>④人事・労務を検討する中で、必要に応じて検討、改正を実施しました。育児、介護休業規程の改正、ハラスメント規程の改正を実施及び法人クレジットカード使用要領を作成しました。</p> <p>下半期では、人事考課規程、給与・退職金規程の改</p>

	正及び法人事業継続計画（BCP）の作成をしました。
通期評価	今後に向けて
<p>①年間休日の見直し、実施を優先しました。多摩ブロックでは6月から、足立ブロックでは10月からトライアルを開始しました。足立ブロックでは、導入できていない部署があり、採用、育成、定着を継続しましたが、休日取得ができる配置までには至りませんでした。</p> <p>②リーダー層の超過勤務が課題となっています。各事業所でそれぞれ取り組みを行っていますが、具体的な超過勤務削減の検討はできませんでした。</p> <p>③福利厚生の実施状況を把握し、職員が心身共に健康維持ができる福利厚生の在り方を検討する必要があります。福利厚生倶楽部には加入していますが、利用率は事業所によりバラツキがあります。具体的な検討が必要です。</p> <p>④法改正等に伴う就業規則等の見直しは実施できていますが、全体的な就業規則等の見直しは実施できていません。</p>	<p>①法人全体での本格導入ができなかったため、Fes.2020の活動を通し、採用、育成、定着の取り組みを継続し、定着率を向上します。 トライアル年について、足立ブロックは継続する必要性があり、準備が整い次第本格導入します。多摩ブロックは本格導入し、就業規則を改訂し、求人広告において掲示していきます。</p> <p>②超過勤務は業務見直しが必要となりますが、Fes.2020等のチーム、プロジェクトを担当している職員の超過勤務も課題となっているため、超過勤務時間の指標管理から始めていきます。</p> <p>③職員がやりがいを持って働ける職場づくりの一環としての福利厚生を具体的に検討していきます。 足立ブロックで福利厚生倶楽部の「リロエンゲージメントサーベイ」の導入トライアルを開始しました。この結果を検証したうえで活用し、職員のストレスチェック、エンゲージメントの向上をしていきます。</p> <p>④就業規則等全般の見直しを実施し、現在の法令に合致しているか確認し、必要に応じて順次改正していくことを継続します。</p>

(3) 経営分析、財務管理に必要な指標を設定し、社会福祉法人として必要な財政基盤を確立します。

事業計画で掲げた内容	実施状況
①様々な指標（予算執行率、利用率、収益率、離職率、有給消化率、超過勤務時間など）を設定し、経営分析、財務分析します。	①財務チームを発足させ、指標管理方法の検討を始めました。 足立ブロック会計業務の遅れにより、財務チームが連携し遅れをとり戻すことができました。足立

<p>②適切な予算管理及び予算執行につなげ、法人全体の収支状況を適切に管理します。</p> <p>③法人全体の長期的な資金計画を作成します。</p>	<p>ブロック管理課体制の構築は進みましたが、事業計画のスタートラインに立つにとどまりました。</p> <p>②多摩ブロックは、独自の書式により収支状況、利用率等を管理し、毎月のブロック会議で報告しています。</p> <p>足立ブロック未実施。</p> <p>法人全体の収支状況の作成、報告未実施。</p> <p>③未実施</p>
通期評価	今後に向けて
<p>①非財務情報の集約は実施できませんが、その他の項目は多摩ブロックが一部実施のみで分析までには至っていません。足立ブロックは管理課職員の退職が続き月次報告も遅れている状況です。事業計画進捗状況は他の目標に比して遅れています。</p> <p>下半期は事務長を中心に財務チームが発足し、足立ブロック会計業務の遅れを取り戻すことができました。事業所間理解が進みましたが、経営分析、財務分析は次年度の課題として継続します。</p> <p>② 足立ブロック会計業務の遅れを取り戻したことで、次年度の予算編成に取り組むことができました。既に多摩ブロックは計画的に予算編成をしているので、予算に基づいた適正な予算管理、予算執行が次年度の課題として継続します。</p> <p>③ ①. ②の評価のため、次年度の課題として継続します。</p>	<p>財政基盤の確立は、法人運営をしていくために重要な目標の一つであるため、目標達成に少しでも近づく必要があります。財務チームは発足しているため、経営分析、財務分析を具体的な方法で遂行します。</p>

(4) 災害対策体制を確立する。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①職員対象にヤフー災害安否確認メールの導入と管理をします。</p> <p>②大規模災害対策指針の見直しをします。</p> <p>③事業継続計画 (BCP) の見直しをします。</p>	<p>①ヤフー災害安否確認メールの実施を10月1日稼働を目標に実施しました。こまえエリアが先行導入し、他の事業所を牽引しました。</p> <p>1/20 法人全体ヤフー災害安否確認一斉メールを送信し訓練を実施しました。一部職員から配信異常、未返信がありました。</p> <p>②.③法人全体事業継続計画 (BCP) を作成しました。既に作成している計画との整合性の検討、新型コロナウイルス感染症の追加を行いました。</p>

通期評価	今後に向けて
<p>①ヤフーの申し込みから稼働まで時間を要しました。新しい取り組みに対しての対応力が課題です。法人全体訓練は実施できましたが、配信異常、未返信などが課題です。</p> <p>②③新型コロナウイルス対応は、法人感染対策指針などに基づき法人全体で協力しながら対応することができました。指針、事業継続計画にも反映させましたが、多摩ブロックで導入している事業継続計画との整合性の検討にまでは至りませんでした。</p>	<p>①導入から周知、稼働まで時間が掛かってしまったことの原因を分析します。事業所間連携と新しい取り組みに対する対応力を Fes.2020 の活動を通して仕組みづくりをします。</p> <p>②③ 法人事業継続計画に基づき、足立ブロックは新たに作成し、多摩ブロックは既存計画との整合性の検討をしていきます。また、事業継続計画に基づく訓練を計画、実施をしていきます。</p>

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
1/24	組織チームスタートアップ会議	1/24 2020 事業計画を遂行するため ①「強くしなやかな組織」の具体的なイメージすりあわせ ②5年後の目指すゴール…原案でよいのか ・法人本部組織がエンジンとして機能する ③来年度(単年度)、何をしていくか
2/11		2/11 方向性と単年度計画 ◎最終的な方向:強くしなやかな、元気な組織(その具体的なかたちが、部づくり) ◎それぞれの特性をいかしたうえで、一体化 ①来年度、 i ハートフェス 2020 の進捗管理 ii 組織の構成の見直し iii それを起爆剤(きっかけ)にして、プロジェクト等が「部」へとまとめ上げられていくよう最終的な方向性見据えていく ②コンプライアンス(第三者評価)
4/23	第1回組織チーム会議	①コロナ関連 ②ビジョン 2023 及びハートフェス 2020 の進捗管理方法について
5/29	第2回組織チーム会議	①コロナ関連 ②記念式典について ③予算(縮小)について ④ビジョン 2023 実行委員会の流れ

6/12	第3回組織チーム会議	①コロナ関連 ②フェス2020 特設ページ作成およびSNS フォローアップ 課題の検討 ③法人ホームページ「スタッフ募集」タグの活用方法 ④災害ネットワーク (Yahoo!安否確認) ⑤経理規程に基づく役割分担及び経営分析 ⑥プロジェクト予算執行の振り分け ⑦7/1 ビジョン2023 実行委員会についての打ち合わせ
6/26	第4回組織チーム会議	①コロナ関連 ②ハラスメント規程策定に向けて ③ヤフー災害安否確認 ④フェス2020 特設ページ ⑤法人ホームページ ⑥ビジョン2023+プロジェクト 6月活動状況と課題 ・新卒採用プロジェクト/財務チーム/ビジョン2023 各チーム
7/17	第5回組織チーム会議	①コロナ関連 ②財務分析/経営分析 ②ヤフー災害メール、音楽ワークショップ、介護福祉士等資格奨励金など ④記念式典 ⑤Fes2020 食チームの1月記念食
7/24	第6回組織チーム会議	①コロナ関連 ②財務分析 ③ヤフー災害メール ④音楽ワークショップ ⑤介護福祉士等資格奨励金 ⑥社員証の作成 ⑦Fes2020 予算執行の見える化 ⑧記念式典の代替案 ⑨各チーム進捗状況の確認と下半期に向けて
7/31	第7回組織チーム会議	①コロナ関連 ②非財務情報の集計 ③会計・労務 会計業務の整理 ④Fes2020 予算執行の見える化 ⑤記念式典の代替案 ⑥各チーム進捗状況の確認と下半期に向けて ⑦8/5 ビジョン2023 実行委員会
8/28	第8回組織チーム会議	①新卒採用プロジェクトからの報告、提案 ②コロナ関連 ③人事、労務関係 ④人財部 ⑤財務チームから財務部への道程 ・非財務情報の集計及び活用/会計業務フロー改善 ⑥上半期事業報告 事業運営報告/財務報告 ⑦Fes2020 予算管理 ⑧記念式典の代替案

		⑨各チーム進捗状況の確認と下半期に向けて ⑩次回 9/2 ビジョン 2023 実行委員会について
9/4	第 9 回組織チーム会議	①新卒採用プロジェクト ・内定式の確認/22 年度新卒採用目標人数の決定 ②コロナ関連 ③人事、労務関係 ④財務について ⑤上半期事業報告 ⑥介護福祉士の資格取得の助成事業 ⑦公休トライアル
9/21	第 10 回組織チーム会議	①人財部のイメージの共有
9/25	第 11 回組織チーム会議	①コロナ関連 ②人事、労務関係 ③人財部について ④外国人雇用関連 ⑤人事考課面接 ⑥財務について ⑦上半期事業報告 ⑧名札 ⑨介護福祉士の資格取得の助成事業 ⑩10 月ビジョン実行委員会について ⑪記念誌へのコメント
10/6	第 12 回組織チーム会議	①ビジョン 2023 記念式典内容、実行委員会メンバー
10/21	第 13 回組織チーム会議	①ビジョン 2023 記念式典の目的
10/30	第 14 回組織チーム会議	①コロナ関連 ②事業所関連、入札 ③人事、労務 ④12 月賞与支給基準 ⑤人財部について ⑥財務チームについて ⑦決済権限及び金額 ⑧人事考課推進チーム ⑨外国人雇用 ⑩ヤフー安否確認 ⑪令和 3 年度事業計画 ⑫名札 ⑬記念式典 ⑭理事会 ⑮ビジョン実行委員会 ⑯年末調整
11/27	第 15 回組織チーム会議	①コロナ関連 ②事業所関連、入札 ③人事、労務 ④12 月賞与支給基準 ⑤人財部 ⑥財務チーム ⑦人事考課推進チーム ⑧情報戦略室 ⑨記念式典 DokiDoki♡2020 ⑩外国人雇用関連 ⑪ヤフー安否確認 ⑫令和 3 年度事業計画 ⑬名札 ⑭理事会・評議員会 ⑮ビジョン実行委員会
12/3	第 16 回組織チーム会議	①令和 3 年度事業計画
12/8	第 17 回組織チーム会議	①令和 3 年度事業計画
12/25	第 18 回組織チーム会議	①新卒採用プロジェクト 令和 3 年度について ②令和 3 年度事業計画 ③コロナ関連 ④事業所関連 ⑤人事、労務 ⑥人財部 ⑦財務チーム ⑧人事考

		課推進チーム ⑨情報戦略室 ⑩記念式典 DokiDoki♡2020 ⑪外国人雇用関連 ⑫ヤフー安否確認 ⑬令和3年度事業計画 ⑭名札 ⑮理事会、評議員会 ⑯ビジョン実行委員会 ⑰事務長会議より（目標、財務チーム体制）
1/22	第19回組織チーム会議	①目指す組織のミッション ②コロナ関連 ③事業所関連 ④入札 ⑤人事、労務 ⑥ヤフー安否確認 ⑦法人クレジットカード ⑧名札 ⑨財務チームの体制整備 ⑩人事考課推進チーム ⑪情報戦略室 ⑫記念式典 DokiDoki♡2020 ⑬ビジョン実行委員会 ⑭理事会・評議員会
2/26	第20回組織チーム会議	①令和3年度事業計画 ②法人BCP計画 ③コロナ関連 ④事業所関連 ⑤人事、労務 ⑥ヤフー安否確認 ⑦法人クレジットカード ⑧名札 ⑨ビジョン2023進捗 ⑩記念式典 DokiDoki♡2020 ⑪理事会、評議員会
3/10	第21回組織チーム会議	①最終補正予算及び本部繰入 ②特定処遇改善加算の取扱 ③リロクラブ ④新卒入社式等 ⑤ビジョン2023事業計画 ⑥働き方、雇い方改革 ⑦理事会議案 ⑧令和3年度事業計画説明会
3/19	第22回組織チーム会議	①令和3年度事業計画 ②コロナ関連(法人BCP) ③事業所関連 ④人事、労務 ⑤法人クレジットカード ⑥ビジョン2023進捗等 ⑦記念式典 DokiDoki♡2020 ⑧合同入社式 ⑨ビジョン2023実行委員会 ⑩令和2年度事業報告 ⑪ビジョン2023振返り ⑫処遇改善加算、特定処遇改善加算

(2) 特記事項

年度当初より、コロナ感染による影響で各チーム事業計画を見直す必要がありました。組織チームではコロナ関連の議案を毎回検討し、経営会議（組織チーム）として発信を続けました。統一した感染対策、衛生物品の管理、行政情報の共有をすることで、各事業所において戸惑いはあったと思いますが混乱は生じていませんでした。組織チームとしては事業計画外ではありましたが、「事業所から法人へ」の第一歩となりました。また、毎月ビジョン2023実行委員会を開催し、各チームの進捗管理、課題の共有と解決を図りました。次年度も継続し、Fes2020の取り組みを通し、「事業所から法人へ」強くしなやかな組織づくりを目指していきます。

【食チーム】

1. 重点目標に対する評価

(1) 『利用者』・『職員』・『地域』に区分けして、「食」に関わるニーズを掘り起こします。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①『利用者向け』 初年度は、厨房と食チームが発案する単発的なイベントを企画実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本全国郷土料理シリーズ(イベント食) ・手作りスイーツイベント ・おやつでの駄菓子屋システム <p>②『職員向け』 真空調理を活かした福利厚生提案。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新メニューの提案と試食 ・真空調理の持ち帰り弁当 ・クッキング教室 <p>③『地域向け』 他プロジェクトや他団体との協働を模索。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハートフェス 2020 への食チームとしての関わり ・納涼祭行事等の屋台を地域開放する ・施設見学会と食事会の共催 ・こども食堂等外部団体とのつながり強化 	<p>※新型コロナウイルスの影響により、ペンディングとなっている企画が多いです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①②の企画については、対面での詳細な打ち合わせができずに未実施です。遠隔で取り組める他の企画を優先して実施しています。 <p>③</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1月に予定されていた20周年式典延期に伴い、巨大スポンジケーキ等(ホテルパンサイズ)を焼いて、各事業所(部署単位)でデコレーションする企画を実施。2~3月で法人内事業所11か所にて開催することができました。 ・地域開放については未実施。唯一実施された8/19 リブインさくら納涼祭での行事食提供を共有。社内報でも紹介しています。 ・見学会と食事会は未実施です。 ・感染予防から外部団体との活動はできず未実施です。
通期評価	今後に向けて
<p>新型コロナウイルスの影響により、メンバー間の交流や対面でのやり取りができない中で、食チームとしてできることは何だろうか？と考え摸索して活動してきました。年度の後半に式典の代替案として巨大スポンジケーキデコレーション企画『巨大ケーキでデコりんこ』を法人内11か所の事業所で開催することができました。</p>	<p>選択食の見える化、食事支援科(課)が企画するイベントの発案、新たな献立メニューや郷土料理シリーズ(イベント食)の提供なども準備をはじめています。</p> <p>足立と多摩のお互いの活動に刺激を受けながら活動できるとともに、感染の動向を見ながら外部団体との活動もしてい</p>

	たいです。
--	-------

(2) 各エリアで培った「食」のノウハウを、共有しながら相乗効果をもたらすための足掛かりとなれるように努めます。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①献立や調理方法の共有を行うことで、真空調理の質の向上や新メニューの検討に繋げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所毎のメニューを交換 ・エリアを越えての職員食の試食会 ・真空調理を利用した親睦会等 <p>②「食」を通じた情報発信を他プロジェクトとの協働</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページでの情報発信 ・社内報による、「食」に関する(真空調理、魚のさばき方、料理レシピ等)情報発信 	<p>① 対面でのブロック間交流ができず、試食会や親睦会は未実施です。</p> <p>② ・8月と11月に食チームの活動経過をホームページに掲載しています。 ・上半期、社内報の創刊を目指し、健康支援科(課)の活動紹介を中心に記事素材を収集しました。また、社内報のタイトルを食事支援科(課)職員より募集し、投票を行い、「楽しくパクリんこ」に決定しました。初版8月から毎月発行し、9号まで発行済みです。食事支援科(課)の活動や行事食、食チームの企画を紹介してきました。</p>
通期評価	今後に向けて
<p>ブロック間の対面活動ができない中、健康支援科(課)の活動を内部に広める活動として、社内報「楽しくパクリんこ」の創刊・発行作業を中心に活動しました。食事支援科(課)紹介、真空調理紹介、リブインさくら納涼祭、さくら紅葉祭『巨大ケーキでデコりんこ』企画などを掲載し、情報発信をすることができました。</p>	<p>できることが限られていた中、「楽しくパクリんこ」社内報の作成は、ブロック間の距離感を少しでも縮めてくれました。引き続き、食事支援科(課)や食チームの情報を発信していきたいです。また、感染状況を鑑みて、試食会や親睦会の企画も進めていきます。</p>

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
2/12	第1回食チーム会議	自己紹介、中長期計画プロジェクト概要確認、プロジェクトの連絡ツール確認、2020年度検討事項の確認
3/19	第2回食チーム会議	事業計画案の説明について、見学会・試食会について、広報誌について

4/16	第 3 回食チーム会議	事業計画案の説明について、見学会・試食会の延期について、広報誌について、献立のみえる化（認知症・視覚聴覚障害の方への対応）
5/21	第 4 回食チーム会議	20 周年式典延期に伴う代替イベント提案、広報誌タイトルについて
6/18	第 5 回食チーム会議	20 周年式典延期に伴う食プロジェクトとしての代替、広報誌（厨房通信）について、広報誌タイトル案の集計認、健康支援科（課）職員の写真掲示について、納涼祭開催の確認
7/16	第 6 回食チーム会議	予算の見直し、広報誌(厨房通信)について、献立のみえる化
8/20	第 7 回食チーム会議	広報誌(厨房通信)創刊について、狛江メンバー加入検討、20 周年特別企画案(巨大スイーツ祝い)、フェスの特設ページへの原稿内容確認
9/17	第 8 回食チーム会議	20 周年特別企画案(巨大スイーツ祝い)内容検討、広報誌(厨房通信)について、
10/15 11/19 12/17 1/21	第 9 回食チーム会議 第 10 回食チーム会議 第 11 回食チーム会議 第 12 回食チーム会議	『巨大ケーキでデコりんこ』企画の準備、広報誌発行の打ち合わせ
2/18	第 13 回食チーム会議	次年度事業計画について、『巨大ケーキでデコりんこ』企画の進行状況等について <ul style="list-style-type: none"> ・さくらかえで本部 2 階 2/11、3 階 2/15 ・さくら通所 3/2、かえで通所 3/5 ・リブインさくら 2/6、17、25 ・みずき入居支援課 2/22、28 ・みずき通所支援課 2/15、3/16 ※狛江エリアは感染予防の観点から実施延期
3/18	第 14 回食チーム会議	『巨大ケーキでデコりんこ』企画のふりかえりと経費の確認、『巨大ケーキでデコりんこ』の広報誌掲載について、次年度企画案（感染予防への対応）

(2) 特記事項

上半期、食チーム会議や社内報『楽しくパクリんこ』を通して厨房の活動にフォーカスを当てつつ連携を強化に取り組んでいます。例えば、厨房職員がそれぞれのセクションのミーティングへ参加し、現場の意見を吸い上げる体制を作り行事食に反映したり、厨房職員の顔写真を館内に掲示したりなども実現することができました。

9月にみずきで café at がオープンしました。法人内の動きと新たな企画を通して、普段、裏方と

しての業務が多い厨房職員さんの動きを見える化できるように引き続き活動していきます。行き来が可能になれば、足立ブロックと多摩ブロックの交流機会を増やしていきたいです。

下半期に入り、狛江エリアの職員に食チームに参加してもらい、より活動に幅を持たせていく足がかりとなりました。

そして式典延期に伴う代替案として『巨大ケーキでデコりんこ』を法人内11か所の事業所で開催し、現場連携する企画が実施できました。

今後、最強のアイテムをどのように活かしていくのか、食事支援科（課）の職員が活躍できる場を自分たちでどうつくっていくのかを考えながら活動できました。他、選択食の見える化、食事支援科（課）が企画するイベントの発案、新たな献立メニューや郷土料理シリーズ(イベント食)の提供などの話を進めています。

そして何よりも、両ブロックの調理員が主体となって進める合議体がスタートできたことが法人にとって初めて取り組めた成果であり、今後の運営や展開に必ず大きな意味を成しつながっていくものだと感じています。

【育成チーム】

1. 重点目標に対する評価

(1) 「足立邦栄会ってどんなことをしているの？」に答える

事業計画で掲げた内容	実施状況
事例検討を通じて、各事業所の実際（支援、現状、課題など）を共有するとともに、他事業所からの視点であらたな気づきにつなげていく。	ハートフェスの延期、会議、行事等の日程重複などを考慮し、7月から毎月行う予定だった事例検討会を、9月開始の各月開催に変更する。9月に第一回の事例検討会（さくら）、11月に第二回（狛江）、1月に第三回（リブイン）、3月に第四回（みずき）を行う。
通期評価	次期への課題
TV 会議システムを利用し、法人の全拠点を繋いでの検討会を行う。事業所紹介で動画や音声の大きさの調整不足などが最後まであった。アンケート結果からは、自分の事業所には無い発想の意見が聞けてよかった。など、新たな発想を得る場としての評価を多くもらった。	法人内の職員交流として、TV 会議システムを利用した事例検討会は一定の成果があった。事例担当者にとっての意味も含めて、報告していきたい。 また、法人の研修システムにどのような組み込みをしていくのかを今後検討していく必要がある。

(2) キャリアパスに基づいた研修システム作りに向けた準備

事業計画で掲げた内容	実施状況
定期的に会議を開催し、次年度以降の具体策を検討する。	4月の会議にて、研修システムについて話し合うことなど確認したが、それ以降は事例検討会中心の会議とり、12月、2月の会議にて次年度に向けた方向性の共有を行うのみで終わっている。
通期評価	次期への課題
当初の予定では、事例検討会の報告含めて1月に終了し、その後話し合う予定だったが、事例検討会が年度いっぱい行う予定として、今年度は検討会中心で行った。次年度にむけて、既存のキャリアパスと各所の研修体制などともに、まとめていくことを確認する。	研修システムの体系づくりが次年度は中心となっていくなかで、キャリアパスと各事業所の研修体制を改めて整理するとともに、内製、外注含めて一度大きく整えていく。

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
4/20	第1回育成チーム定例ミーティング(運営メンバーのみ)	・研修企画書確認。・各事業所における事例検討会のイメージについて。・5/18事例検討会メンバーキックオフミーティングの内容について。・研修システムについて
5/18	第2回育成チーム定例ミーティング	・育成チームと事例検討会の概要。・事例検討会の具体的な進め方(発表順、対象者事前確認、事例配布時期など)
6/12	プロジェクト「育成」チーム臨時打ち合わせ(運営メンバーのみ)	・ハートフェス2020の延期に伴う、事例検討会の日程変更。・広報の方法について。・予算見直しについて。
6/19	第3回育成チーム定例ミーティング	・事例検討会の日程報告。・広報活動について。・予算見直しについて。
7/20	第4回育成チーム定例ミーティング	・事例検討会の流れの確認。・成果物について。
8/17	第5回育成チーム定例ミーティング	・9月事例検討会の内容確認。・アンケートの検討。・成果物について。
9/21	第1回事例検討会(さくら)	・TV会議を利用した事例検討会の実施。

10/19	第6回育成チーム定例ミーティング	・9月検討会の振り返り。・11月検討会の内容振り返り踏まえて、検討。・検討会後の成果報告検討。
11/16	第2回事例検討会（狛江）	・TV会議を利用したの、事例検討会の実施。
12/21	第7回育成チーム定例ミーティング	・11月検討会の振り返り。・1月検討会の内容検討。・キャリアパスに基づく研修体制、次年度に向けた共有（ファシリのみ）
1/18	第3回事例検討会（リブイン）	・TV会議を利用したの、事例検討会の実施。
2/15	第8回育成チーム定例ミーティング	・1月事例検討会の振り返り。・3月事例検討会の内容検討。・これまでの事例検討会の成果確認。・次年度事業計画について（ファシリのみ）
3/15	第4回事例検討会（みずき）	・TV会議を利用したの、事例検討会の実施。

（2）特記事項

今年度は、コロナ禍でハートフェス2020が延期となり、育成チームも事例検討にしっかり時間をとって行うスケジュールへ変更した。当初は、事例検討会のチームも顔合わせをしながら、検討内容などを作っていく予定であったが、最後までチーム内もTV会議での打ち合わせとなった。

法人内の職員が顔合わせ難しい状況のなか、事例検討会をTV会議を利用した全法人向けの研修として行えたことは一つの成果だと思っている。自分の事業所に近いところから参加ができるなど、全体ではありながら、参加のハードルは低く、各事業所で毎回一定の参加者が集まった。

検討会参加者からは、自分の事業所とは違う分野の事例を学ぶことで、新たな気づきを得る機会となったという意見が多く聞かれた。そのような意味では、当初の『「足立邦栄会ってどんなことをしているの？」に答える』という目標に対して法人全体での事例検討会は効果が見られた。しかし、一つの事例をしっかりと深めていくことや、他事業所の職員の交流を深めるという意味では、難しいところもあった。

研修システムづくりに関しては、事例検討会を中心に今年度行ったことや、他法人の事業所見学などが難しい状況だったこともあり、あまり進まなかった。当初の予定では、2023年に概要の提示となっていたが、人財部の発足などを考えると、もう少しスピード感を持って行っていく必要があり、次年度への積み残しが多い状況である。

次年度に関しては、スピード感や実施事項の共有をチーム内部でしっかり行うとともに、人事考課推進チームや、新卒採用プロジェクトとも連携をとりながら、進めていければと思う。

【情報戦略室】

1. 重点目標に対する評価

(1) 法人ホームページの見直しと活用をします。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①ハートフェス 2020 の進捗を毎月発信 ②今後の情報発信戦略を作る</p>	<p>①6 月末にビジョン 2023 特設ページを開設。ビジョン 2023 のプロジェクトチームと施設・事業所等の記事を、年間のスケジュールに基づいて執筆してもらい、ブログ形式でほぼ毎週更新しました。充実したコンテンツになっていると思います。 ②上記特設ページについて、さくらやみずきのホームページに比べ、アクセス数は少なく推移しています。法人の広報力をリードするところには届いていません。SNS の活用なども含め、包括的に法人の広報活動を把握し、必要としている人に届くような広報戦略(的を絞った PR、目につきやすくするなど)を立てるところまではいきませんでした。</p>
通期評価	今後に向けて
<p>ビジョン 2023 特設ページを開設・更新することで、ハートフェス 2020 を契機とした法人としての新たな情報発信を外部に向けてすることができました。しかしその効果を計ることや、特設ページの目的に合った記事の掲載、ブログ形式のホームページ以外の情報発信など、多様な視点に立った情報戦略については、構想し構築するところには至りませんでした。</p>	<p>特設ページはハートフェス 2020 終了後に向けて、タイムリーな記事を各チーム・事業所の主体的な動きで掲載していけるような働きかけが必要と考えます。 また法人一体化に向けての職員の意識を高めるため、法人として内部の情報伝達についても検討すべきかもしれません。 左記の課題に取り組むには、チーム体制の強化が必要だと思えます。</p>

(2) ハートフェス 2020 の進捗情報を外部・内部に定期的に発信します。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①法人 HP に「ハートフェス 2020」特設ページをつくり、毎月情報発信 ②「私の 20 年」をテーマにリレーエッセイを全職員で行なう ③法人 20 周年記念誌を発行</p>	<p>① (1) ①に同じ ②リレーエッセイは、壁新聞を 5~11 月の間、毎週発行しました。それを社会・法人の 20 年と重ねる編集で冊子にまとめ、法人創立記念日 (1/21) に発行し全職員に配布しました。ただ後日エッセイを提出したにもかかわらず、当チームのミス等で掲載されなかった職員が複数いたことが分かりまし</p>

	た。 ③記念式典が延期(令和3年7月)の予定になったので、それに合わせ発行することとしました。本年度は編集方針・業者の決定、記事の依頼と編集作業を行ないました。
通期評価	今後に向けて
内部に向けてはリレーエッセイ(壁新聞・冊子)の発行、外部に向けてはビジョン 2023 特設ページの開設・更新という形で、定期的な発信をすることができました。記念誌についても発行時期から逆算しての編集作業を進めました。リレーエッセイの掲載漏れや記念誌原稿の提出状況のバラつき・遅れなど、当チームの体制の脆弱さ(チェック機能の甘さ、必要な作業に比しての労力不足など)が浮き彫りになりました。	掲載漏れになった分を掲載したリレーエッセイ集の第2版を発行するとともに、再発防止のためのチェック体制について真摯な反省に立って見直していき、記念誌の発行につなげます。 ハートフェス 2020 の総括としての記念式典を成功させるため、記念誌の発行やプレスリリース等の役割を果たしていきます。

(3) ブロックや拠点ごとに情報発信体制を確立

事業計画で掲げた内容	実施状況
①各施設・事業所等に情報発信の拠点を設置 ②リレーエッセイ壁新聞の作成・掲示、ハートフェス 2020 各プロジェクトからの進捗を法人 HP に掲載	①拠点さくらではホームページにて頻繁に日常の様子を発信、拠点狛江はホームページのリニューアル準備、拠点みずきはカフェのホームページの開設など、当チームのメンバーが関わりながらそれぞれで展開を進めました。ただ各拠点・事業所で情報発信の拠点を設置し、それを法人・当チームで統一感を持って進捗管理していくところには至りませんでした。 ②リレーエッセイ(壁新聞)、ビジョン 2023 特設ページともルールを決め、それに沿って各チーム・拠点から記事を集め発信しました。
通期評価	今後に向けて
拠点ごとの現状と課題の把握に努めました。またリレーエッセイ(壁新聞・冊子)の作成・掲示・発行や、ビジョン 2023 特設ページの原稿依頼などを通して、拠点・事業所に法人としての情報発信を行なうことができました。内容や取り組みについてプラスの評価をいただくこともあった反面、十分浸透しているとは言えませんし、チェック不足でマイナス効果になりかねない面もありました。	次年度も情報戦略室(=ビジョン 2023 実行委員会→法人本部)としての発信を続けます。また拠点ごとの情報発信の状況の確認を続けるとともに、法人の情報マーケティング部創設に向けて、課題に即した体制整備を進める必要があります。

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
(3/27)	情報戦略室会議 (TV)	①事業計画確認②リレーエッセイ③法人 HP でのフェス 2020 進捗報告④情報発信体制の確立
4/5	情報戦略室会議 (TV)	①リレーエッセイ②法人 HP でのフェス 2020 進捗報告③記念誌作成
5/4	『週刊リレーエッセイ～私の 20 年～』発行開始	0 号発行、以降 28 号(11/16 発行)まで、毎週月曜日発行。壁新聞として、かく
5/19	情報戦略室会議 (TV)	①リレーエッセイ②ハートフェスの特設ページ③記念誌④みずき、みずきカフェ、狛江エリアの HP 確認
6/16	情報戦略室会議 (TV)	①リレーエッセイ②Fes 特設ホームページ③記念誌④予算見直し
6/30	ビジョン 2023 特設ページ開設	開設(理事長挨拶)。以後週 1 回の予定で更新し、年度内 42 回更新。
7/14	記念誌について(Zoom)	目的、目次、クオリティ、デザイン、発行部数等
7/21	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②特設ページ、SNS③リレーエッセイ
7/31	記念誌について(Zoom)	再見積り、目的、目次、クオリティ、制作、発行部数等
8/21	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②会議日程③特設ページへの記事
9/8	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②特設ページ、SNS、プレスリリース③情報マーケティング部立ち上げに向けて④リレーエッセイ
10/5	情報戦略室会議(対面)	①リレーエッセイ②特設ページ、SNS 活用の検討③記念誌
10/20	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②特設ページ、SNS の活用、プレスリリース③リレーエッセイ(まとめ冊子)
11/4	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②特設ページ、SNS の活用③リレーエッセイ
11/17	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②特設ページ、SNS の活用③リレーエッセイ集
12/15	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②特設ページ、SNS の活用③リレーエッセイ集
1/19	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②特設ページ、SNS の活用③リレーエッセイ集④次年度事業計画・予算
1/21	リレーエッセイ集「私の 20 年」発行	モノクロ、38 ページ(本文)、採用年度ごとにエッセイを掲載、社会・法人の歴史を併記、全職員に配布。採用活動にも使用する。ただし一般公開はしない
2/18	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②特設ページ、SNS の活用、プレスリリース③リレーエッセイ④次年度事業計画・予算
3/16	情報戦略室会議(Zoom)	①記念誌②特設ページ③プレスリリース④次年度活動

(2) 特記事項 上記記載の通り。

【新卒採用プロジェクト】

1. 重点目標に対する評価

- (1) 昨年度まで実施してきたことをベースにしながらも、「今、必要なこと」「今後、必要なこと」を常に考え、プロジェクト内で共有し、柔軟に新しいことにも取り組んでいきます。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①新卒採用コンサルタントと協働（情報の収集・広報・実施など）をしていくことにより、新卒採用プロジェクトの基礎力を高めています。</p> <p>②新卒採用プロジェクト会議を月に1回は設け、必要に応じて2回以上行います。それにより、共有する機会、一緒に考える機会、実際に取り組む機会と多くの機会を作り、固定概念にとらわれない、柔軟な採用活動を企画・実施していきます。</p> <p>③法人経営会議を中心に、新卒採用プロジェクトでの進捗状況や検討内容を都度報告して行く機会を設け、相互理解を進めています。</p> <p>④合同会社説明会に継続参加していき、採用活動のベースとなる母集団形成・説明会等への遷移率向上に努めます。</p> <p>⑤会社説明会・選考会を法人内の統一したプログラムで実施していきます。そのなかで、関わる職員を中心にプログラム意図の理解を促進するとともに、面接・採用判断を含めた意識共有に努めています。又、必要に応じて、所属する事業所に留まらない体制で取り組めるようにします。</p> <p>⑥各事業所が定期的にインターンシップを実施し、学生との関わり合いを持つ機会を設けていきます。その上で、プログラム内容については、遷移率を上げていく為であるが、より学生にとって、「関心がある」「福祉（事業所）の魅力が伝わる」ことを目的に設定していきます。又、必要</p>	<p>①毎月定例のプロジェクトミーティングや戦略会議を中心に、新卒採用コンサルタント（感動画様）と情報共有や打合せを実施し、チーム構築や新しい取り組み、コロナ禍における対応など、意見を聞きながら、各々の役割を明確にし、また様々な体験することにより、基礎力の向上に努めました。</p> <p>②定例会議はテレビ会議等のオンラインを活用し実施しました。又、合同説明会前などでは、チーム全体または担当者同士でZOOMを使用し、打ち合わせをこまめに行いました。又、チームの採用力を自覚し、多くのことを学び、チャレンジすることを意識し、オンライン会社説明会やオンラインインターンシップ、LINEの運用など、多くの事を柔軟に取り組みました。</p> <p>③プロジェクトの進行や他社との打ち合わせ内容などについては、都度、チームの管理監督者である足立ブロック事務長に報告し、必要に応じて、経営会議などに報告して行きました。また、採用計画や予算など法人経営の大きく関わる事項についても、経営会議にて説明を行い、説明→承認という流れを意識して取り組みました。</p> <p>④3/1にマイナビ主催のオンライン合同会社説明会に参加しました。視聴数は芳しくなく、母集団形成に繋がったとは言えませんが、資料作成やチームビルディングの面では、大きな向上に繋がっており、意味のあるイベント参加になりました。</p> <p>⑤ベースでは、法人内で統一した説明会/選考会を実施してきました。ですが、コロナ禍により、細かな部分はそれぞれの事業所の状況に合わせた内容にする必要が生じました。又、感染予防の観点から、事業所間の移動はあっても、ブロックを</p>

<p>に応じて、所属する事業所に留まらない体制で取り組めるようにします。</p>	<p>超えての移動は行いませんでした。</p> <p>⑥多摩ブロックでは、オンラインでのインターンシップを夏冬に実施するなど、学生がインターンシップに参加しやすい設定を心掛けました。また、プログラム作りも採用に直結することによりこだわり過ぎず、福祉に関心が持てるプログラム作りを意識し、インターンシップ後もLINEを活用して、関わった学生と繋がり続けることを意識して取り組みました。</p>
通期評価	今後に向けて
<p>年間を通して、新型コロナウイルスの影響により、当初イメージしていた通りには取り組むことが出来ませんでした。しかし、感動画様やマイナビ担当者様との情報交換や打合せ機会を大事にし、新しい情報を察知し、今必要なことを考え、チャレンジすることは、年間を通して取り組みました。</p> <p>その成果として、上半期終了時点では内定承諾者2名という厳しい状況でしたが、最終的には、新卒入職者が6名(+1名)と目標人数に到達することに繋がりました。</p>	<p>22卒採用活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選考会への遷移率の向上 ・内定者フォロー <p>23卒採用活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・魅力あるインターンシップの企画、実施。 ・インターンシップ参加者増の増加。 ・インターンシップに参加した学生との繋がり作り。 ・採用活動早期化(内々定をインターンシップ時から出す)への対応 ・新卒採用の内製化

- (2) 決して大きな規模の法人でない為、福祉を学ぶ学生(社会)にとって知名度・認知度は高くないのが現状です。採用に関わることやそれ以外にも外部への「広報力」を高め、足立邦栄会を学生(社会)に発信していきます。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>① 法人・各事業所が運用している SNS (LINE・twitter・インスタグラムなど) と新卒採用活動(情報)を連動し、より効果的に社会へ情報を発信するツールを作っていきます。</p> <p>② 法人(または各事業所)との関わり合いのある学校(大学・短大・専門)を中心に学校まわりを行い、学校関係者への情報発信や関係性の構築を行います。それにより学生へ直接発信する情報とは違</p>	<p>① LINEを積極的に活用しました。その際、フェス特設ページや多摩事業所のイベント様子を広報しました。他のSNSについては、マンパワーを考慮し、年度内では取り入れることはできませんでした。</p> <p>② 学校まわりは、9校実施し、うち1校から新規入職に繋がりました。</p> <p>③ フェス特設ページに、担当番ではない時も、記事を掲載してもらうことや食チームの「巨大ケーキででこりんこ」企画に合わせてオンラインイ</p>

<p>う角度で情報が発信されることにより、法人への認知機会の幅を広げていきます。</p> <p>③ 法人プロジェクトである情報戦略室を中心に、法人経営会議・各種プロジェクトとの連携を図り、多角的な広報手段を模索していきます。</p>	<p>ンターンシップを実施しました。</p>
通期評価	今後に向けて
<p>学校まわりについては、新型コロナウイルスも影響して積極的に実施することはできませんでしたが、新卒者の入職にも繋がり、有効な取り組みとなりました。</p> <p>L I N E 活用も、学生との繋がりを作っていくことに活かされ、実際に 23 卒採用 (3 月/4 月) の選考会参加者の半数近くは、インターンシップから L I N E を活用して繋がっていた学生の参加となり、大きな成果であったといえます。</p>	<p>L I N E 活用は、多摩ブロックが主に活用となっていたため、足立ブロックも活用できるようにしていき、継続して定期的な足立邦栄会のさまざまな取り組みについて発信していきます。その他の媒体についても継続的に必要性や有効性など踏まえ、審議していきます。</p>

- (3) 会社説明会(選考会) インターンシップに多くの各事業所で働く職員が関わりを持てる企画(プログラム)を取り入れていきます。それと共に、「新卒採用活動を行う意義」についても、内部広報誌やプロジェクトの取り組み成果を報告する場を設けるなどして、法人内の全職員が意識共有・理解する機会を計画的に設けるなどして、法人内の全職員が意識共有・理解する機会を計画的に設けていき、「全職員で行う新卒採用活動」の土壌を作っていきます。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①前年度に引き続き、法人内部の広報誌を定期的に発行し、新卒採用プロジェクトの取り組みや成果を内部向けに発信していきます。</p> <p>②各事業所で取り組み成果や意義を発信・発行する機会を設けていきます。</p> <p>③会社説明会・インターンシップなど事業所内での採用活動について、現場職員も関わるプログラム作りを行います。</p> <p>④合同会社説明会など外部での取り組みについても同様に、現場職員に積極的に参加できるように調整します。</p>	<p>①年間を通して、はるかぜ通信は 2 回のみ発行となりました。</p> <p>②会議などでの発信・報告は、会議時間の短縮や回数削減、密を避けるなどもあり、報告等を行う場を設けませんでした。下半期、多摩ブロック(みずき)では、リーダー会議内で、毎月取り組み事項などの報告を専用の資料を作成し、共有しました。</p> <p>③説明会やインターンシップ、内定者フォローなど意図的に現場職員が携われるプログラムを作成し、実施できました。</p> <p>④5/24 のオンライン合同説明会や 3/1 のオンライン合同説明会に、現場職員に参加してもらいま</p>

	した。
通期評価	今後に向けて
現在のプロジェクトチームの採用力では、学生との対応や採用システムの運用することに精いっぱいとなり、内部広報に注力することはできませんでした。そのなかで、説明会やインターンシップについては、現場職員の力を借りる必要性もあったとはいえ、可能な限り協力してもらうことで、全職員で行う新卒採用活動を実践できたと思います。	継続して法人内への意識共有や理解を得られるように努めていきます。そして、多くの機会で、現場職員が新卒採用に携われる機会を設け、法人全体が中途採用含めて、採用活動に対し一体感が持てるようにしていきたいと思います。

2. 活動報告

(1) イベント及び会議（打ち合わせ）

日付	活動(会議)名	内容
4/1	合同入社式	20 卒採用者の入社式（場所：特別養護老人ホームさくら）。採用者 3 名（さくら 1 名、みずき 2 名）。
4/7	合同説明会打合せ（TV 会議）	5/24 実施の F2F オンライン合同説明会
4/15	合同説明会打合せ（TV 会議）	5/24 実施の F2F オンライン合同説明会
4/17	合同説明会打合せ（TV 会議）	5/24 実施の F2F オンライン合同説明会
4/23	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクト LD 参加 情報共有・プロジェクト戦略
4/27	新卒採用ミーティング【定例】	オンライン合同説明会/30 秒 PR 作成/22 卒インターンシップ/内定者フォロー
4/29	新卒採用ミーティング【個別】	5/24 実施の F2F オンライン合同説明会
5/8	（株）感動画打合せ	新卒採用ミーティング事前打ち合わせ
5/8	新卒採用ミーティング【臨時】	緊急事態宣言期間中の内定者フォロー
5/11	30 秒 PR 動画撮影	5/24 実施の F2F オンライン合同説明会用の PR 動画撮影
5/14	合同説明会打合せ	5/24 実施の F2F オンライン合同説明会 説明練習
5/19	（株）感動画打合せ	戦略会議事前打ち合わせ
5/20	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクト LD 参加 情報共有・プロジェクト戦略
5/24	オンライン合同説明会（F2F）	F2F のオンライン合同説明会参加。さくらとこま

		え工房で実施。学生参加者は3名。
5/25	新卒採用ミーティング【定例】	合同説明会振り返り、エントリー者への対応確認、オンライン会社説明会
6/15	(株) 感動画打合せ	戦略会議事前打ち合わせ
6/17	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加 情報共有・プロジェクト戦略
6/22	新卒採用ミーティング【定例】	リモートインターンシップ、学校まわり、説明会/選考会同日開催
7/12	マイナビ22卒インターンシップフェア	マイナビイベント 22卒対象のインターンシップの合同説明会。学生参加者は21名参加
7/14	(株) 感動画打合せ	戦略会議事前打ち合わせ
7/15	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加 情報共有・プロジェクト戦略
7/27	第2新卒合同説明会	JOBピタフェア(野崎・濱)
7/29	F2Fヒアリング	5/24実施のF2Fオンライン合同説明会聞き取り
7/29	新卒採用ミーティング【定例】	コロナ対応、インターンシップ、選考直結説明会
8/19	(株) 感動画打合せ	戦略会議事前打ち合わせ
8/19	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加 情報共有・プロジェクト戦略
8/24	新卒採用ミーティング【定例】	選考直結説明会、内定式、特別会社説明会
8/28	法人経営会議報告	新卒採用プロジェクト取り組み報告 選考直結型説明会/内定式 提案
9/11	新卒採用ミーティング【臨時】	合同内定式
9/16	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加 情報共有・プロジェクト戦略
9/28	新卒採用ミーティング【定例】	22卒採用計画、内定式、遷移率を上げるために
10/1	合同内定式	足立ブロック参加者2名(さくら⇔リブインをTV会議で繋いで実施)
10/16	リクナビ打合せ	リクナビシステムの説明
10/20	リクナビ打合せ	リクナビシステムの説明
10/21	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加 情報共有・プロジェクト戦略
10/26	新卒採用ミーティング【定例】	21卒採用進捗、秋冬インターンシップ、22卒採

		用計画
11/11	イグナイトアイ打合せ	イグナイトアイ採用システム説明
11/18	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加 情報共有・プロジェクト戦略
11/23	新卒採用ミーティング【定例】	21卒採用進捗、22卒採用計画
11/25	リクナビ打合せ	リクナビシステム導入説明
12/4	新卒採用ミーティング【臨時】	21卒内定者フォロー、22卒採用
12/11	リクナビ打合せ	リクナビシステム導入説明
12/16	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加 情報共有・プロジェクト戦略
12/21	LINEワークス説明	NPO法人タダカヨよりLINEワークスの説
12/25	グローアップ打合せ	採用システム説明
12/25	法人経営会議参加	22卒採用計画案、予算案の提案
12/28	新卒採用ミーティング【定例】	イグナイトアイシステム導入について、21卒内定者フォロー、合同入社式、22卒内定者フォロー、WEB合同説明会
1/14	新卒採用ミーティング【臨時】	WEB合同説明会打合せ
1/19	イグナイトアイ打合せ	イグナイトアイ採用システム説明
1/20	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加 情報共有・プロジェクト戦略
1/25	新卒採用ミーティング【定例】	21卒内定者フォロー、合同入社式、WEBごうどう説明会
2/2	イグナイトアイ打合せ	イグナイトアイ採用システム説明
2/3	新卒採用ミーティング【臨時】	WEB合同説明会打合せ
2/12	新卒採用ミーティング【臨時】	WEB合同説明会打合せ
2/17	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加 情報共有・プロジェクト戦略
2/22	新卒採用ミーティング【定例】	21卒内定者フォロー、合同入社式、22卒採用、WEB合同説明会
2/23	新卒採用ミーティング【臨時】	WEB合同説明会打合せ
3/1	WEB合同説明会	マイナビWEBEXPO（夜の部）
3/4	新卒採用ミーティング【臨時】	WEB合同説明会振り返り
3/17	新卒戦略会議【定例】	マイナビ担当者/感動画担当者/野崎プロジェクト責任者/プロジェクトLD参加

		情報共有・プロジェクト戦略
3/22	新卒採用ミーティング【定例】	合同入社式、22卒採用

(2) 特記事項

○会社説明会	○選考会	○入職者	○インターンシップ
足立 20名	足立 5名	足立 4名+1名	足立 9名
多摩 12名	多摩 3名	多摩 2名	多摩 19名