



社会福祉法人 足立邦栄会

法人本部

令和3年度 事業計画

<法人の理念・基本方針>

本法人は、初代理事長が今日のわが国の繁栄は戦中戦後に苦労を重ねてきた人たちによりもたらされたので、その人たちの老後が少しでもむくわれるようにと、高齢者福祉施設の設定・運営のために設立されました。

平成11年1月21日に法人設立が認可され、平成12年4月に足立区において特別養護老人ホームさくら・身体障害者療護施設かえで（現障害者支援施設）が運営を開始しました。

2021年4月現在、事業所は足立区（高齢者、障がい者）、府中市（障がい者）に拠点施設2施設、狛江市（障がい者）の事業所と合わせ24事業を展開しています。各事業所は拠点施設を中心に、Heart to Heart を合い言葉に法人理念、基本方針に沿い、社会福祉法人としての社会的使命を担っています。

<法人の理念>

- 1 心の通い合う支援を心の通い合う仲間が提供します。
- 2 地域で住み慣れた生活をするための福祉拠点の役割を果たします。

<法人の基本方針>

- 1 誰に対してもいつも笑顔で敬意を持って接します。
- 2 利用者のひとりひとりの自立した暮らしを支えます。
- 3 利用者や家族に納得していただけるサービスを提供します。
- 4 情報公開を積極的に行い、透明性のある運営を行います。
- 5 効果・効率を考えた運営をし、経営の安定に努めます。

<サービス提供のキーワード>

◇個別化

サービスは個々の特性に応じて個別化されなくてはなりません。そのときに、利用者の「今」は個々の生活史の中の「今」であることを忘れずにサービス計画の作成やサービスの提供にあたりましょう。

◇尊厳

利用者がプライドを保ち、プライバシーが守られるように、利用者の身に置き換えて考えましょう。

◇自己選択

利用者の自主性が発揮できるように支援し、利用者が自己決定したことには敬意を払い、実現に努めましょう。

<2021 スローガン>

幸せを実感できる共生社会に向かい、つながろう・ひろげよう Heart to Heart の 和 !!

足立邦栄会は、法人設立 20 周年を迎え、記念行事「Fes.2020」とともに、足立邦栄会ビジョン 2023（中長期計画）で私たちが目指す社会、「お互いの違いと存在価値を認め合える社会、幸せを実感できる共生社会」に向かい発進しました。地域・社会が「生き生きと元気」になり、「住み慣れた人たちと、住み慣れた場所」で、それぞれが「活躍できる地域・社会」を創造し、地域・社会、法人に関わる全てのひとたちとつながり、Heart to Heart の“和”を広げていきます。

I 「重点目標」

「その人にとっての“しあわせ”を生み出す」ために「事業所から法人へ」、「強くしなやかな組織”づくりの総仕上げをしていきます。

1 記念式典と Fes.2020 の成功（令和 3 年 7 月 4 日大安 開催予定）

(1) 設定理由・・・新型コロナウイルス感染症の影響により、事業計画のスタートは遅れましたが、Fes.2020 で稼働している 6 つのチームと 2 つのプロジェクトは試行錯誤しながら事業計画で掲げた目標に向かって進み始めています。事業所内外の広報活動も活発に行われたことにより、本来のチームの役割を遂行しています。2020 年度のチーム活動の土台を活かし、ビジョン 2023 実現の 3 年目をスタートし、いよいよ目指す、人財部、財務部、情報マーケティング部を法人組織体制の要として集結し、「事業所から法人へ」、「強くしなやかな組織”づくりの総仕上げをしていきます。

(2) 内容

- ①Fes.2020 の集大成である記念式典を、各チーム、プロジェクトが成功に導くことで、「事業所から法人へ」向けての取り組みをスタートします。
- ②前記の取り組みを通して、ブロック運営体制、人財部、財務部、情報マーケティング部、の組織運営体制の骨格づくりをします。

2-1 よりよいサービス、よりよい利用者支援の追求

(1) 設定理由・・・よりよいサービス、よりよい利用者支援の追求は、法人が事業運営する上で追求していく重要事項であり、これを支えるのは法人の“財”（たから）である職員です。チャレンジをととした人財育成を推進し、法人の「求める人材像」を踏まえた職員の採用・育成・定着への仕組みづくりを行います。

(2) 内容

- ①人事考課制度を活用し、法人キャリアパスに基づいた研修制度の構築及び個人育成計画の作成をします。
- ②Re1oエンゲージメンタルサーベイを活用します。
職員の心理的安全性とエンゲージメントを把握し、ストレスチェック制度だけでは見えず

らい心の状態を把握し、職員の心の健康をケアするとともに、働きやすい就業環境を整えます。

③年間休日117日の取得、超過勤務の削減、有給休暇年5日の取得など、職員の就業環境を整えます。

2-2 よりよいサービス、よりよい利用者支援の追求

(1) 設定理由・・・よりよいサービス、よりよい利用者支援についての指標は、利用者さんの笑顔です。法人が提供する各事業所のサービスを選択して頂き、安心・安全にサービスを受けられる環境設定を推進します。

(2) 内容

- ①Fes.2020の利用者支援に係るチームを中心に、利用者、地域住民、職員など、様々な企画を通し、笑顔になれる環境を提供します。
- ②法人で設定しているサービス提供のキーワード、「個別化」「尊厳」「自己選択」に基づく、支援に繋がるケアプランを作成しサービスを提供します。また、支援員、介護職員が中心となり、多職種が協働し利用者支援に向き合います。
- ③よりよいサービス、よりよい利用者支援は、利用者支援の質の向上には欠かせないことです。「苦情解決制度」の周知徹底、「虐待防止」については組織的な取り組みを行い、利用者の権利を護ります。
- ④東京都第三者評価を活用することで、利用者・ご家族、職員の意向を把握し、よりよい利用者支援の追及をします。また、第三者評価の講評結果は、翌年度の事業計画へ反映します。

3 組織を支える財政基盤の強化

(1) 設定理由・・・“強くしなやかな組織”づくりをするためには、それを支える財政基盤の強化が必要です。財務部の基盤づくりとともに、法人会計システムの活用および経営分析を進め、限られた財源・資源を有効かつ効率的に執行します。

(2) 内容

- ①各事業所の利用率目標と実績状況を分析することで、予算執行管理を徹底し、事業収支差額をプラスとします。
- ②国保連、補助金等の請求管理事務について、関係法令に基づき、請求に関する要件が満たしているか、所定の手続きを経ているかなど、適切な基本請求及び加算算定のチェック体制を構築し、事業所に起因する過誤請求件数を0件とします。
- ③事業所が保有する建物について、特別養護老人ホームさくら等は20年、障害者支援施設みずきは17年経過しています。大規模修繕の計画を順次実施していきます。また、新規事業の計画については、竣工当初より計画的な運用をしていきます。

4 足立邦栄会の経営マネジメント

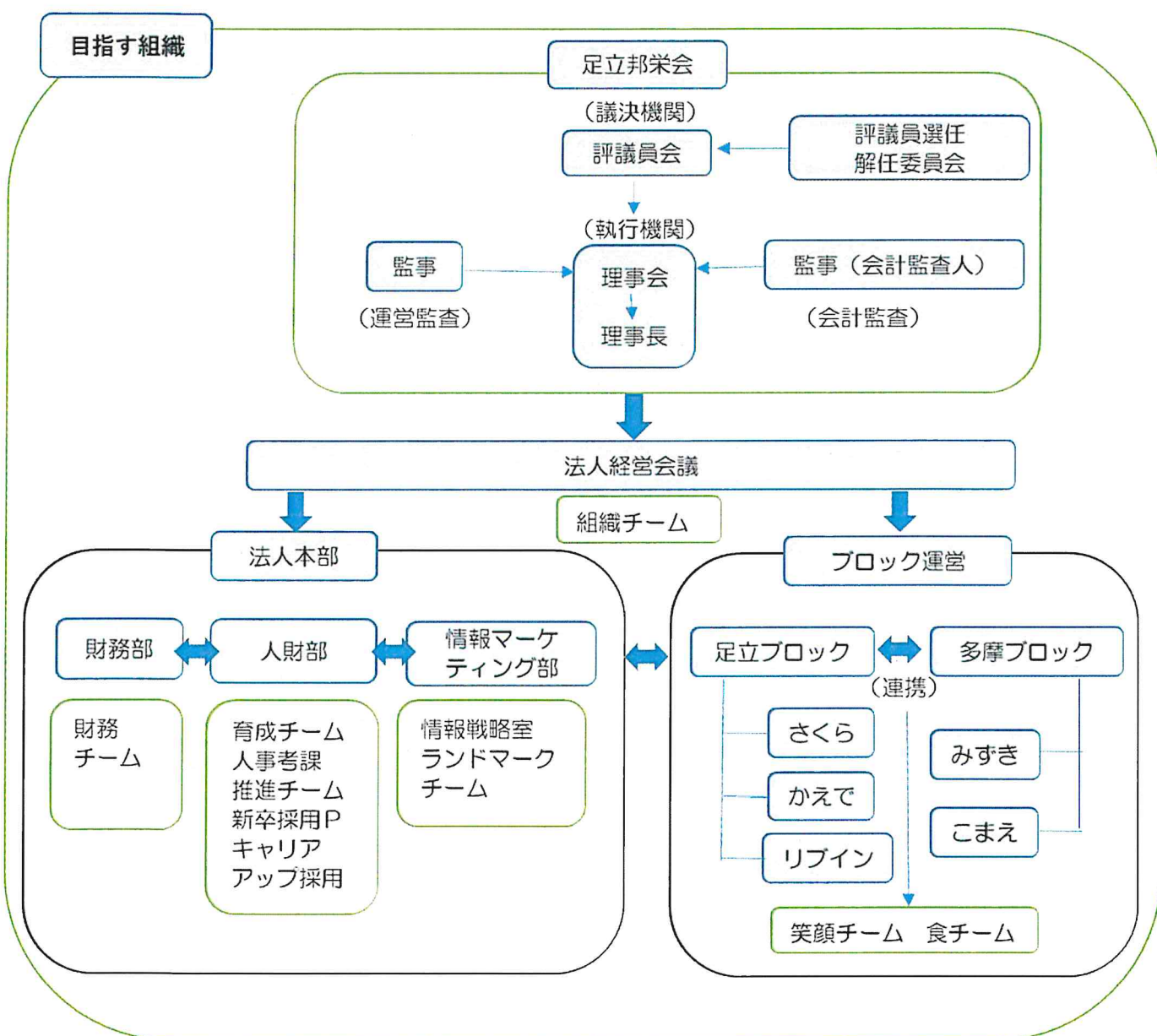
(1) 設定理由・・・“強くしなやかな組織”づくりは、社会福祉法人としてガバナンスの強化をすることに繋がり、それを支えるのは財政基盤の強化です。そのためには、介護・看護の

人材不足、介護報酬改定の動向、より重度の利用者受入れ要請など、福祉業界全体が転換期を迎えています。今後の福祉業界を見据えたうえで、法人理念、ビジョン 2023 を通し、足立邦栄会が目指していることを内外に発信することで、より公益的な事業展開と、自律的運営の推進をします。

(2) 内容

- ①コンプライアンスの遵守を徹底します。
- ②事業運営を阻害するリスクについて、優先順位をつけ、事業継続計画（BCP）へ反映させます。
- ③利用者ニーズ、職員意向、地域ニーズ、業界動向、経営状況の把握・分析、それぞれの課題について、事業計画へ反映し、PDCAサイクルを活用します。

5 足立邦栄会の目指す組織体制



目指す組織

人財部・財務部・情報マーケティング部（ヒト・モノ・カネ・情報）が法人本部組織として稼働するために。

<財務部>

ミッション：経営分析、財務管理に必要な指標を設定・管理することで財政基盤の確立を自律的に構築することができる。

①経営分析、財務分析

- i 適切な予算編成、予算執行管理（利用率、収益率含む）をする。
- ii 経営分析、財務分析結果を理事会、法人経営会議に上申する。

②法人全体の単年度及び中長期的な資金計画

- i 資産管理（減価償却、更新、リース等）、借入金償還、積立、長期修繕計画、将来的な建替え計画等、資金計画を立てる。
- ii 地域のランドマーク事業の構想・検討にあたり、財務的観点から情報マーケティング部を支える。

③各事業所管理課の上位組織として、「モノ・カネ」に関わる仕組みを整える。

- i 法人内で、会計処理の方法・書式等を整え統一する。
- ii 経費削減、業務効率化を先導する。

<人材部>

ミッション：“強くしなやか組織”を支える法人の「人財」を育み、職員がやりがいを持って利用者支援に向かうことができる。

1) 育成部門

① 新卒採用プロジェクト

- i 施設入居部門及び必要な事業所に対し、毎年一定人数の新卒を確保し、採用までのプロセス（WEB面接、インターンシップなど）をプロジェクトメンバー以外へも周知することで、「ウェルカム」の風土を築く。
- ii 新卒採用後のフォローアップ体制を構築する。
- iii 法人一括採用の仕組みを構築する。
- iv 新卒採用に関わる予算に対し、財務チームと協働し、費用対効果を検証する。

② キャリアアップ採用

- i 採用までのプロセス（WEB面接、インターンシップなど）をプロジェクトメンバー以外へも周知し、「ウェルカム」の風土を築く。
- ii 事業所の人員配置に見合った迅速な採用をする。
- iii 紹介派遣採用は、緊急やむを得ない場合以外は利用しない採用を目指す。
- iv 外国人（留学生、在日外国人、技能実習生など）の雇用定着を目指す。
- v キャリアアップ採用に関わる予算に対し、財務チームと協働し、費用対効果

を検証する。

③ 育成チーム/人事考課推進チーム

- i キャリアパス制度に基づいた内部・外部の人財育成プログラムを構築する。
- ii 人事考課制度に基づいた育成面談が活用される仕組みを構築する。
- iii 法人の「求める人財像」の周知、浸透を図る。

※「求める人財像」の「財」の変更

2) 人事部門

① 労務管理：経営会議

- i 職員の働きやすい職場環境を構築する。
 - ・全事業所年間休日117日の完全取得
 - ・年5日間の有給休暇計画的取得
 - ・超過勤務の削減
 - ・モラルサーベイ、エンゲージメントマネジメントシステムを導入し、職員のメンタルヘルスの把握と対応強化
 - ・職員の福利厚生倶楽部の活用奨励
- ii 人事考課結果による職員処遇への反映と適財適所配置を目指す。

② 育成管理：人事考課推進チーム/経営会議

- i 経営幹部、中間管理職層の育成プログラムの構築をする。
- ii 人事考課結果による職員処遇への反映と適財適所配置を目指す。
- iii 職員個人育成計画作成の構築をする。

〈情報マーケティング部〉

ミッション：地域・福祉業界のランドマークとなることを目指して、法人の取り組みや姿勢（強み）を内外に発信し、地域の安心と職員の“誇り”に繋げることで、地域・社会の豊かさを創造する。

1) 情報発信：情報戦略室

- i 法人ホームページの更新頻度を継続し、意図を持った発信、コンテンツの充実、必要とする人に広く届ける（閲覧数・リアクションの増加）。
- ii 各事業所ホームページの管理方法の仕組みを構築する。
- iii 人財部と協働し、採用に関わる発信を強化する。
- iv Fes.2020 その後の情報戦略を検討する。

2) マーケティング：ランドマークチーム/経営会議

- i 行政からの通知、制度改正情報、福祉業界の動向などについて情報を集約、分析し、理事会、経営会議へ上申する。
- ii 地域に対する法人・事業所の強みと地域ニーズについて、状況を把握しマッチングさせていく。
- iii 地域のランドマークになるための道程を構築する。
- iii 財務チームと協働し、地域のランドマークとなる新規事業を検討する。

○令和3年度 理事会・評議員会及び経営会議開催日程

	理事会	評議員会	経営会議/組織チーム		足立ブロック	多摩ブロック
	15時～17時	15時～17時	14時30分～18時00分		毎月第4水曜日 16時30分～	毎月第3金曜日 9時30分～
4月			4/23 (金)	足立	4/28 (水)	4/16 (金)
5月			5/28 (金)	多摩	5/26 (水)	5/21 (金)
6月	6/5 (土) 6/26 (土)	6/26 (土)	6/25 (金)	足立	6/23 (水)	6/18 (金)
7月	7/4 (土) 法人20周年記念式典		7/23 (金)	多摩	7/28 (水)	7/16 (金)
8月			8/27 (金)	足立	8/25 (水)	8/20 () 金
9月	9/16 (金) カフI at 1周年		9/24 (金)	多摩	9/22 (水)	9/17 (金)
10月	10/30 (土)		10/29 (金)	多摩	10/27 (水)	10/15 (金)
11月		11/13 (土)	11/26 (金)	足立	11/24 (水)	11/19 (金)
12月			12/24 (金)	足立	12/22 (水)	12/17 (金)
1月			1/28 (金)	多摩	1/26 (水)	1/21 (金)
2月			2/25 (金)	足立	2/23 (水)	2/18 (金)
3月	3/19 (土)	<u>3/28 (月)</u>	3/25 (金)	多摩	3/23 (水)	3/18 (金)
3年度 4月			4/22 (金)	多摩	4/27 (水)	4/15 (金)
5月			5/27 (金)	多摩	5/25 (水)	5/20 (金)
6月	6/4 (土)	6/25 (土)	6/24 (金)	多摩	6/22 (水)	6/17 (金)

社会福祉法人 足立邦栄会

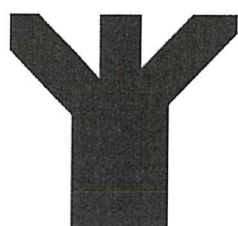
ビジョン2023



VISION (目指す社会)

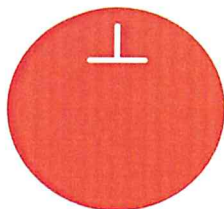
私たちは、

お互いの違いと存在価値を認め合える社会、
幸せを実感できる共生社会、を目指します



MISSION (社会的役割、目的)

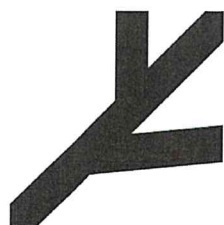
目指す社会の実現のために、私たちは、
違いを認め合える新しいつながり方を創造
します。



VALUE (うみだす価値)

私たちは、法人にかかわる全てのひとに、
その人にとっての“しあわせ”を
ともに生み出し、届けます。

(ひとりひとりにとっての“しあわせ”がある)



ACTION (事業、活動)

①笑顔届ける (Heart to Heart)

～かかわる全てのひとたちが

笑顔になれるサービスづくり～

②地域のランドマークとなる

～地域のひとたちが

つながれる居場所づくり～

③強くしなやかな組織をつくる

～働くひとたちが

誇りにおもえる職場づくり～



MISSION (社会的役割、目的)

目指す社会の実現のために、私たちは、**違いを認め合える新しいつながり方を創造**します。

VISION (目指す社会)

私たちは、**お互いの違いと存在価値を認め合える社会、幸せを実感できる共生社会、**を目指します

VALUE (うみだす価値)

私たちは、法人にかかわる全てのひとに、**その人にとっての“しあわせ”**をともに生み出し、届けます。
(ひとりひとりにとっての“しあわせ”がある)

ACTION (事業、活動)

- ① **笑顔**を届ける (Heart to Heart)
～かかわる全てのひとたちが
笑顔になれるサービスづくり～
- ② **地域のランドマーク**となる
～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～
- ③ **強くしなやかな組織**をつくる
～働くひとたちが誇りにおもえる職場づくり～

行動規範

- 1 Heart to Heart 「本当の心」を届け、「人」と繋がること
- 2 自ら気づき、学ぶこと
- 3 誠意を持って事にあたり、正直であること
- 4 感謝を忘れず、謙虚であること
- 5 笑顔を絶やさず幸せを感じて喜ぶこと

士

法人設立時の地域課題

- ・核家族化の進行、近隣関係の希薄化 (公的サービスの整備が必要)
- ・認知症高齢者へのサービスが必要
- ・区内に重度身体障害者施設が不足

法人設立者の思い

- ・戦争からの生還、「生き残った者」として社会をよくする責任
- ・社会の発展に尽くしてきた高齢者が安心して生活できる社会づくりに貢献すべき
- ・設立20年前に軽費老人ホームの建設を企画するがとん挫



足立邦栄会ミッションステートメント

〈足立邦栄会のミッション・存在意義〉

1. 職員・入居者の方など関わった方々の
「生命」「生活」「人生」を全力で守ること。
2. 社会福祉法人として社会に貢献し、
蓄積したノウハウや資源を地域に還元していくこと。
3. 足立邦栄会が存在することで、地域に安心を与えること。

〈足立邦栄会のビジョン・夢〉

1. 足立邦栄会に関わった方々が、人生の最期に
「ああ、私の人生は良かった」と振り返ることができること。
2. 足立邦栄会と関わったことにより
人生を幸せに充実した時間を過ごすことができること。
3. 社会福祉法人の使命を尊重しつつ、
企業経営の手法も取り入れ、物心両面で充実させること。

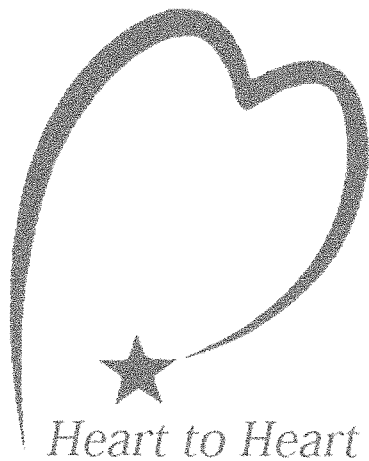
〈足立邦栄会のコアバリュー〉 (もっとも大切にしている価値・行動規範)

1. Heart to Heart 「本当の心」を届け、「人」と繋がること
2. 自ら気づき、学ぶこと。
3. 誠意を持って事にあたり、正直であること。
4. 感謝を忘れず、謙虚であること。
5. 笑顔を絶やさず幸せを感じて暮らすこと。
6. 仕事、プライベートともに充実していること。



全員経営





社会福祉法人
足立
邦栄会

足立邦栄会の求める人材像
～主体性・チームワーク・自己研鑽～

- ①自分で考え、自分の言葉で語れるひと
責任、主体性、対話力、解決力につながる大切な能力だから。
- ②自分のことも相手のことも大切にできるひと
心と身体（セルフマネジメント）、自分と他者（思いやり。チーム）が大事だから。
- ③相手のささいな変化に気がつけるひと
他者と向き合い思いやる気持ちがある、チームワーク作りにつながるから
- ④失敗を大事にできるひと
失敗を学びと考える、前向き（ポジティブ）な姿勢で向き合うことが大切だから
- ⑤学び続け、成長できるひと
個人の成長がチームの推進力につながるから。

連絡先

電話番号：
03-5691-7150

住所：
東京都足立区皿沼 2-8-8

Web サイト：
<http://houeikai.gr.jp/>



社会福祉法人 足立邦栄会

ビジョン 2023

令和3年度 事業計画

【笑顔チーム】

- **目的（何のために）**： 笑顔を届ける（Heart to Heart）
～かかわるすべての人たちが笑顔になれるサービスづくり～
- **ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール**：
☆かかわる人たちが、主体的に「笑顔」で活動している光景。
☆法人全体が多様な利用者に対して、「笑顔」の支援を提供している。

I. 重点目標

1. 「やっぱり、ここが好き！」と感じる法人（事業所）づくり

(1) 設定理由

TV 会議システム、ZOOM 等を使って法人内で共有の活動を行い、つながりを深める。法人内事業所との交流を楽しむ中で、所属の事業所の「いいところ再発見」をしていく。それぞれが抱いている事業所愛を再確認することで、笑顔の輪を広げていく原動力にする。

(2) 内容

- ①スマイル杯「みんなでポッチャ大会」開催
 - ・昨年度同様の足立邦栄会ルールで実施。
- ②クイズ大会の開催（年2回）
 - ・ZOOM やテレビ会議システムを利用してTV 番組を制作し放送する。
参加者（利用者と職員）でチームを作り事業所対抗で行う。
- ③HP を活用して、法人の笑顔あふれる活動を発信。
 - ・ほっこりするエピソードを集め、法人の「笑顔」を発信していく。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
6月	クイズ大会	リモートで事業所をつなぎクイズ大会
7月4日（日）	記念式典	創立20周年の記念式典
11月	クイズ大会	リモートで事業所をつなぎクイズ大会
1～2月	ポッチャ大会	事業所対抗のポッチャ大会
毎月第2木曜日	笑顔チーム会議	イベントの進捗確認・報告・内容検討

III. 予算

項目	金額	備考
ポッチャ大会	50,000 円	大会用備品（文房具・道具等）
クイズ大会	25,000 円	大会用装飾品・備品
その他 予備費	25,000 円	消耗品等
合計	100,000 円	

【ランドマークチーム】

地域に無くてはならないシンボル（ランドマーク）になるべく地域がつながれる場所を目指して、各事業所・拠点・法人一丸となって進んでいきます。

目的（何のために）

地域のランドマークとなる。～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール

子どもも、障がい者も、高齢者も、足立邦栄会を自由に使えて、喜んでいる、笑っている。

I 重点目標

1. 前年度の研究発表の内容を発展させ、チームさくら・チームみずき・チームこまえの取り組みの推進、進捗の共有、情報の発信を積極的に行います。
各チームが共通して取り組むこととして、地域に出向き、地域で活躍している人や関係機関と関係構築することから始めて、地域課題や福祉ニーズの抽出、そして実践に向けての行動計画策定に取り組みます。
 - (1) 設定理由・・・地域のランドマークになるために必要なこととして、地域課題や福祉ニーズの抽出が挙げられます。今年度はまずニーズ抽出の方法の検討から開始して、実際に地域へ出て行って抽出までの取り組みの成果を出したいと思います。そしてその抽出したことを基に、実践へ繋げていく道筋を考えたいと思います。
 - (2) 内容
 - ① 研究発表の成果を基に、各チーム具体的な取り組みを推進します。
 - ・チームさくら： 地域に出向き、地域住民を中心に関係機関と連携して地域課題や福祉ニーズの抽出に取り組み、ランドマークとして必要な計画を立てて活動に繋げていきます。
 - ・チームみずき： カフェを基点に、ご利用者と地域との接点づくり、近隣施設等との関係づくり、ニーズの抽出等行い、ご利用者・地域に愛されるカフェ・みずきに向かっていける具体的展開に繋げていきます。
 - ・チームこまえ： 社協や各団体と連携し、地域課題の掘り起こしを継続します。また、その活動を通して関係を深め、コミュニティを広げます。これらの多くをホームページなどから広く発信していきます。
 - ② 各チームの取り組みを毎月のランドマークチーム会議で共有・意見交換し、共通理解を深めます。
 - ③ 各チーム 1 回以上ビジョン 2023 特設ページで取り組みを紹介するとともに、年度後半にまとめ報告会を開催します。
 - ④ 令和4年度の情報マーケティング部設立に向けて、ランドマークチームとして具体的な行動計画の策定を行います。
 - ⑤ Zoom や TV 会議などを活用し、オンラインでの情報共有や発信を積極的に行っていきます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
年間を通して	各チームの地域活動	検討、企画、見学、地域活動（実践） →地域ニーズの抽出、把握、掘り起こし
4～6月	法人 20 周年記念式典発表準備	研究成果・これからやりたいことなどをまとめる
7月4日	法人20周年記念式典	研究成果・これからやりたいことなど報告
各チーム1回以上	ビジョン2023特設ページでの発表	各チーム目立った進捗があった時、投稿
下半期	行動計画策定	今後の活動に向けて行動計画検討
1月～2月	1年のまとめ発表会	チームごとの実践報告、今後の方向性の提示
毎月第4木曜日	ランドマークチーム定例会議	進捗確認・意見交換・

III. 予算

項目	金額、	備考
手土産など	24,000円	2,000×12回
書籍等	45,000円	各チーム15,000
予備費	21,000円	
合計	90,000円	

【組織チーム】

組織チームの役割は、今年度より法人経営会議が担い、Fes.2020 の取り組みを通じた組織づくりを牽引し、ビジョン2023 で目指す「強くしなやかな元気な組織」をつくります。

ビジョン2023 で活動する5つのチームと2つのプロジェクトが自律してその役割をマネジメントできるように、人財・財務・情報（ヒト・モノ・カネ・情報）、3つの部門に集約し、法人本部組織として実働できる組織体制を構築します。また、法人事業所間の横の連携、相互触発により、事業所がどこでも活気にあふれ、利用者・家族関係者・地域とつながり、社会全体が「その人にとっての幸せ」が実感できる社会を目指すために「元気な法人づくり」の一年とします。

目的（何のために） 強くしなやかな組織をつくる ～働くひとたちが誇りに思える職場づくり～

- ☆利用者の生（生命・生活）・権利を護るため
- ☆職員が納得して働けるため
- ☆地域・社会と豊かに繋がるため
- ☆経営を安定させるため

ビジョン2023 でたどり着きたいゴール

☆土台づくり：法人本部組織の骨格づくりをします。

「事業所から法人へ」を合言葉に、法人の一体化に取り組みます。法人では、障害児から高齢者の支援を各事業所で展開しています。足立と多摩、各事業所間での連携を強化することで、法人としての強みを活かします。

☆定着と展開：法人本部組織を稼働させます。

「元気な法人づくり」を合言葉に、法人の活性化に取り組みます。各事業所が連携を強化することで、相互触発を生じさせます。法人全体、各事業所がどこでも「元気」で活気あふれる事業所となります。

☆発展：法人本部組織がエンジンとして機能します。

「元気のお裾分け」を合言葉に、障害児から高齢者までを法人内事業所で支援できる、切れ目のないサービスを提供します。

I. 重点目標 法人本部事業計画に準ずる。

1. ハートフェス 2020（法人 20 周年記念事業）を成功させ、ビジョン 2023 で活動する各チームが自律的にその役割をマネジメントできる体制を構築します。

(1) 設定理由・・・ハートフェス 2020 で稼働するプロジェクト等とのやり取りの中で、法人中枢会議体である「経営会議」の役割を明確にし、チーム・プロジェクト等が法人組織として必要な「部署」として成長していくため。

(2) 内容

- ①ハートフェス 2020 及び記念式典の企画運営を牽引、成功させることで、足立邦栄会の理念、活動を内外に周知する。
- ②ブロック運営体制、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を創設します。
- ③ビジョン 2023 実行委員会の活動を支えます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
4 月～7 月	ハートフェス 2020	①法人 20 周年記念式典の統括 ②チーム、プロジェクトの牽引
7 月～8 月		①法人 20 周年記念式典の振り返り
4 月～9 月	職員労働環境の整備	①年間休日 117 日全事業所取得 ②Relo エンゲージメントサーベイの導入 ③ハラスメント規程等の周知
	経営分析、財務管理	①令和 2 年度決算の分析及び予算執行管理 ②財務分析システムの導入
	事業継続計画	①事業継続計画の導入 ②ヤフー災害安否確認メールの活用
10 月～3 月	職員労働環境の整備	①Relo エンゲージメントサーベイの活用
	経営分析、財務管理	①令和 3 年度予算執行管理、財務分析システムの活用
	事業継続計画	①事業継続計画全体訓練
	ビジョン 2023	①ビジョン 2023 の実現に向けた取り組みの実施（後半に向けて）
毎月第 4 金曜日	組織チーム	毎月 1 回、法人経営会議と同時開催。 必要に応じて随時開催する。 ①重点目標について PDCA サイクルで実践
理事会のある月は、前日の金曜日		

Ⅲ. 予算

項目		金額	備考
研修参加	研修参加費	200,000 円	15,000 円×4 回 会場費、講師代、振り返り など
ハートフェス 2020 式典	諸経費等	500,000 円	記念品代等 拠点共通経費等
合計		700,000 円	

【食チーム】

食チームは、『「食」は人を「幸福」にも「不幸」にもする力（パワー）を持つ』をスローガンに新たに結成されました。今まで法人内事業所の利用者に対して、栄養満点で美味しい食事を提供してきた厨房職員を中心に活動します。

食チームとして、利用者はもちろんのこと職員や地域との交流も視野に入れた活動をします。

目的（何のために）

法人でチームを作り、「幸せ」をキーワードに、地域交流を視野に入れた「食」に関する事業を企画・展開します。その過程の中で、「食」を通じて「人」が集まる法人を目指します。

また、2年目に入り法人が掲げる「法人が目指す組織」の中で、食チームとしてどのような役割を担い、どのような位置で貢献していけるか、を考えながら活動します。

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール

前年度、活動をスタートしました。『利用者』『職員』『地域』に区分し活動を計画しましたが、新型コロナの影響により1月に予定していたハートフェス2020の延期など、計画通りとはいきませんでした。そんな中、食チームとして、主に厨房職員の活動を法人内へ発信するツールとして広報誌「たのしくパクリんこ」の発刊や、法人全体の食イベント「巨大ケーキでデコりんこ」等の企画・実施を行い、「食」のニーズの掘り起こしを考えてきました。

今年度も新型コロナによる行動制限が残る中ではありますが動向を鑑みながら、初年度やり残した計画を基に、市場調査に繋がるような活動を行います。また、このような状況であるからこそ、引き続き SNS での外部発信や災害時など「食」での地域支援体制の構築や連携も視野に入れた活動を目指します。

I. 重点目標

1. 昨年度取り組めなかった『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。

(1) 設定理由・・・基本となる「食」に関するニーズを掘り起こし、プロジェクト活動 2023 年を見据えて持続と実現が可能でニーズに合った計画をします。

(2) 内容

①『利用者向け』

厨房と食チームが発案するイベントを企画実施します。

・厨房発案の活動や行事の提供

→日本全国郷土料理シリーズ(イベント食の提供、ご利用者の出身地 等)

→手作りスイーツイベント（厨房発信の企画、ブロック間の活動共有 等）

→おやつでの駄菓子屋システム 等

・献立の見える化の実行

②『職員向け』

真空調理を活かした福利厚生提案をします。

・新メニューの提案と試食会の開催(感想や意見の聴取)

・真空調理を用いた福利厚生（職員の持ち帰り一品料理、お弁当 等）

・クッキング教室 等

③『地域向け』

他プロジェクトや他団体との協働を模索します。

・Doki Doki♡2020（法人20周年記念式典 7/4 予定）への食チームとしての関わり

・足立と多摩のカフェを利用した活動の企画

・納涼祭行事等の屋台を地域開放する

・こども食堂等の外部団体との繋がり 等

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。

(1) 設定理由・・・さくら、みずき、粕江の「食」に関わる取り組みや情報の共有を行い、「法人が目指す組織」の中で、食チームとしてどのような役割を担えるか活動を通して考えながら、強い組織づくりと働きやすい職場作りに貢献します。

(2) 内容

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

・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

②「食」を通じた情報発信を他プロジェクトとの協働

・ホームページでの情報発信

・広報誌『たのしくパクリんこ』で厨房の活動や「食」に関する情報発信

③こまえ工房のキッチン活用

・パンダ、ポンテ、こまえ工房へのアプローチ

II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	広報誌「パクリんこ」発刊 「デコりんこ」振り返り	第9号発刊（2年目も毎月発刊予定）
5月	献立の見える化	
6月	式典に向けた準備	
7月	法人20周年記念式典	
8月	リブイン納涼祭 『地域向け』	屋台の地域開放
9月		
10日	『利用者向け』イベント	
11月	さくら紅葉祭	屋台等の地域開放

	みずき祭り『地域向け』	
12月	『職員向け』イベント	
1月		
2月	事業計画策定	年度の振り返りと次年度の計画策定
3月		
第3週木曜日	食チーム定期会議	イベント企画や進捗の確認

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
試食会 食材費	25,000 円	500×50 人
利用者向けイベント	60,000 円	20,000×各エリア
職員向けイベント 飲食費	45,000 円	15,000×各エリア
地域向けイベント 飲食費・会場代	60,000 円	20,000×各エリア
式典関係 事務費	10,000 円	
献立の見える化 事務費	20,000 円	10,000×各ブロック
合計	220,000 円	

【育成チーム】

育成チームは、昨年度事例検討会と、キャリアパスに基づいた研修システム作りに取り組む予定となっていましたが、式典の延期などに伴い、事例検討会を中心に一年間行いました。そのため、今年度は、キャリアパスに基づいた研修システム作り重点を置いて、取り組みを行うこととしました。研修については、研修システム作りの検討の中で必要と思われる研修を、年2回試行していきます。

目的（何のために）

法人として、より豊かな利用者支援ができる育成体制をつくる

ビジョン2023でたどり着きたいゴール

キャリアパスに基づいた研修システムを、魅力あるものとして提示する

I. 重点目標

1. キャリアパスに基づいた研修システム作り

(1) 設定理由・・・育成チームの根幹である、研修システム作り、今年度は本格的に取り組んでいきます。

(2) 内容

①法人内事業所の既存の研修体系をもとに、法人全体の一般職初級、中級に関する研修内容を検討、提示します。

②研修、見学などで外部の研修体系を学ぶ機会を作り、検討に活かしていきます。

2. 研修の試行

(1) 設定理由・・・システムだけでなく、検討の際にあがった実際の研修について年2回試行という形で取り組みます。

(2) 内容

- ①一般職初級、中級を検討する際、必要な研修についても検討し、メンバー募集等も検討しながら、実際に行っていく。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
6月	式典報告準備	
7月4日	Fes.2020 記念式典	2020 事例検討会報告
随時	研修・見学	外部研修への参加。先駆的に取り組んでいる事業所などへの見学。
毎月第3月曜日	育成チーム会議	研修システム検討・研修検討

III. 予算

項目	金額	備考
見学・研修		
旅費交通費	30,000 円	5,000 円×6 人
研修参加費	150,000 円	30,000 円×5 回
手土産	12,000 円	3,000 円×4 回
その他		
予備費	3,000 円	消耗品、資料購入等
合計	195,000 円	

【情報戦略室】

目的（何のために）

1. 地域の安心に寄与すること（地域貢献）

足立邦栄会がご利用者（高齢者、障害者・児）に対して行っている支援を外部に発信し、それを地域のひとや社会に知ってもらうことで、地域のひとに「何かあったときも大丈夫だね」と安心してもらいたいと思います。

2. 日々の仕事や支援についての自信と誇りを職員にもたらすこと（職員のエンパワメント）

日々の仕事や支援を通して、ご利用者の生命や生活、安全を、何十年にもわたって守り続けてきたことは、そのこと自体に大きな価値があります。しかし、職員は日常業務に埋没していくとそれを感じられなくなることがあります。そのため、日頃の支援を外部へ発信し、それについての外部からの評価と承認を法人内部へフィードバックすることで、職員の自信と誇りを醸成したいと思います。

3. ご利用者や福祉現場が、地域や社会と豊かにつながる（豊かなつながりの創造）

福祉施設での暮らしや福祉サービスを利用した暮らしに対して、とするとマイナスのイメージを持たれることがあります。しかし実際には、それらの暮らしには笑顔やよろこび、ほっとできる安心感があふれています。そうした実際のありようをきちんと地域や外部に発信し知ってもらうことで、ご利用者が地域のひとたちとつながり、地域社会の一員として暮らしていくその一助になりたいと思います。

またそれは、福祉の仕事の実像（楽しさやよろこび、やりがい）を外部に発信することにもなります。それによって、福祉の仕事のプラスの側面を社会に広く伝えていきたいです。

ビジョン2023 でたどり着きたいゴール

1. 大目標：法人・事業所からの発信を、外部のひとや内部の職員から、聴きたい、知りたい、と思うようになること。
2. 中目標：情報戦略に携わる部署を法人組織の中で確立すること（2022年3月31日まで）。

I. 重点目標

1. Fes.2020 の集大成である記念式典の成功に貢献します。
 - (1) 設定理由・・・コロナ禍で企画される記念式典を成功裡に終えるためには、通信環境整備や外部広報等、情報戦略室として果たす役割が重要になってくると考えます。
 - (2) 内容
 - ①前年度から編集している法人20周年記念誌を、6月末までに完成させ、7月4日の記念式典で紹介・配布します。
 - ②Fes.2020 記念式典においては、外部への広報（プレスリリース）やオンラインでの情報の共有等、役割を果たします。
2. ビジョン2023 特設ホームページ（Fes.2020 特設サイト）について、コンテンツのさらなる充実と、認知度アップに取り組みます。
 - (1) 設定理由・・・上記特設ページについては、まだ閲覧・検索数が伸びていません。せっかくの充実したコンテンツを、採用活動や社会貢献したい人などに広く見ていただけるようにする取り組みが必要と考えます。
 - (2) 内容
 - ①タイムリーな記事、意図を持った記事（例えば技術やノウハウの紹介など）になるよう、編集会議を新たに設け、企画・発信・調整等行ないます。
 - ②グーグルアナリティクスを活用しアクセス解析をするなど、必要とする人の目につくページとなるよう取り組みます。
3. 令和4年度(2022年4月)の法人情報マーケティング部始動に向け準備をします。
 - (1) 設定理由・・・前年度情報戦略室は限られたメンバーで作業し一定の成果を挙げたと認識しています。しかし今後情報マーケティング部として、法人内拠点・事業所と迅速かつ正確に情報のやり取りをし、法人の広報や地域展開を牽引していくためには、マンパワーが足りず体制の見直しが必要です。
 - (2) 内容
 - ①「法人の目指す組織像」の具体化に向け、記念式典後に情報マーケティング部発足に向けた準備をします。ランドマークチームとも連携して、合流に向け検討を進めます。
 - ②拠点・事業所の意欲のある、やってもらいたい職員を、目的を共有し作業を行なうサブメンバーとして加え、情報集約・発信体制を整備します。（例えば上記特設ページの編集委員長・副編集委員長を、各ブロックから選出するなど。）
 - ③制度・社会・地域などの情報を広く集め、必要な内容を必要なところに発信する仕組みづくりを進めます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
6月中	20周年記念誌納品	

7月4日	Fes.2020 記念式典	
随時(編集会議から発信)	ビジョン2023 特設ページの更新	・ビジョン2023 各チームの記事 ・企画記事
毎月第3火曜日	情報戦略室会議	基本は Zoom で行なう。

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
記念誌制作費	800,000円	未分離デザイン研究所
同 印刷費	400,000円	
動画編集ソフト	10,000円	
成果物の冊子化	60,000円	特設ページをまとめるなど
予備費	30,000円	
合計	1,300,000円	

【新卒採用プロジェクト】

今年度で新卒採用プロジェクトが発足し、新卒採用を法人あげて取り組むのは3年目となります。昨年度は新型コロナウイルスの流行に伴い、難しい採用活動となりましたが、「今、必要なこと」を全力で取り組み、一昨年度よりも多くの新卒採用の入職者を迎えられることになりました。これからは、2年間の経験を活かし、更に法人・各事業所が一体となった新卒採用活動が必要となってきます。その為にも、昨年あげた「新卒採用を行う意義」を全職員に浸透し、新卒採用という立ち位置から、職員定着を含めた職場改善に繋げるように取り組んでいきます。

新卒採用活動を行う意義

- ①人手不足が問題となっている福祉業界のなかで、介護の魅力を発信し、社会問題でもある福祉の担い手を増やしていく。
- ②定期的に職員が入職する体制が整備されていく事で、各事業が安定的な運営を行える。
- ③安定的な運営を行えることで、各事業所の事業強化に繋がり、各事業所の特色・強みを生かした取り組みが推進できる。
- ④採用活動を通して、現場職員が学生との関わりを積極的にもつことで、職員自身の仕事に対する価値観などを振り返る機会となる。また、「話す」「伝える」「教える」ことを重ねていくことで、介護職としての手技だけではなく、法人が求める人材像である「主体性・チームワーク・自己研鑽」を兼ね備えた職員の育成に繋がっていく。
- ⑤②～④を職員ひとりひとりが実感できることにより、働きがいをもった職員が増えていき、「魅力のある足立邦栄会」と繋がっていく。

2021 年度新卒採用目標：法人全事業で7名

- ・特別養護老人ホームさくら 2名
- ・介護付有料老人ホームリブインさくら 2名
- ・障害者支援施設みずき 入居支援課 2名
- ・障害者支援施設みずき 通所支援課 又は 狛江エリア 1名

I. 重点目標

1. チーム所属職員が兼任だからこそ、所属事業所での業務と両立できるように、組織的且つ計画的に取り組んでいきます。

(1) 設定理由・・・大前提としてチーム所属職員は、自事業所での役割があり、本来あるべき業務に支障が生じないかたちで、プロジェクトに参加することが望ましいです。ですが、実際の新卒採用活動は、学生とのやり取りを含め行わなくてはならないことが量的にも種類のにも多くあります。そして採用目標数を達成するには、質と共にスピード感も必要です。それを効率的且つ効果的に取り組んでいくには、予め取り組むことを明確化し、スケジュール管理と役割分担を行い、個々が責任を持つことが重要です。

(2) 内容

①新卒採用管理システムや学校訪問、合同説明会など新卒採用で取り組む必要がある項目を5つに分け、それぞれにチーム職員を割り振り、個々の役割を明確にします。

②策定すべき内容を明確にしたスケジュール表を活用・共有し、「いつ・だれが・なにをするのか？」を担当職員以外でも把握できるようにします。加え、注力するポイントやチーム職員が得た知識や経験を共有しあう「経験知の共有」もスケジュール表に落とし込み、進捗管理だけではなく、チーム職員が成長できるようにしていきます。

2. 新卒採用における変革期であるからこそ、「今、必要なこと」「今後、必要なこと」を常に考え、柔軟に新しいことにも挑戦していきます。

(1) 設定理由・・・コロナ禍に加え、就職協定の廃止など、社会にとっても学生にとっても今年度は、大きな変化が求められます。情報や学生のニーズに敏感になり、柔軟に取り組む（チャレンジする）ことによって、今年度の採用人数という成果にも表れ、将来的な法人の新卒採用の基盤となっていくことにも繋がっていきます。その為にも、採用コンサルタントとの情報共有とともに、法人経営会議を含めた各事業所との密な連携も必要であると考えています。

(2) 内容

①採用活動コンサルタントと協働（情報の収集や広報、実施など）していくことにより、新卒採用プロジェクト自体の基礎力を高めていきます。

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回以降実施していきます。それにより情報を共有する機会、一緒に考える機会、実際に取り組む機会を多く作り、固定観念にとらわれない柔軟な採用活動を企画・実行していきます。

③法人経営会議を中心に新卒採用プロジェクトの進捗状況や検討内容、外部向け広報の資料など、都度、クラウドなどを用いて報告・共通していきます。それにより相互理解を深め、組織的な新卒採用に繋げていきます。

④合同説明会などの取り組みには効果測定を適切に行い、安易に継続実施するという判断をせず、その時の「足立邦栄会」に適した施策を企画・実施していきます。

⑤会社説明会/選考会、インターンシップについては、事業所ごとの特徴により、完全に統一することは必ずしも成果に繋がる訳ではありません。職員配置や感染症の状況・対策を考慮した事業所独自のプログラムや出来ることを生かし柔軟に取り組んでいきます。一方で、核となる部分は明確化し、可能な限り統一したプログラムや採用フローをとっていきます。

3. 法人での新卒採用の基盤をより強固なものとし、将来の人財部に向けて、「チームとしての力」を高めていきます。

(1) 設定理由・・・将来的に人財部として新卒採用が法人の目指す組織体制に加わることを見越し、採用活動コンサルタントに頼らず多くのことを自分たちの力で取り組めるようにすることが

重要です。採用システムの設定操作や登録、採用計画など自分たちだけで出来るようになることが、「しなやか組織づくり」の礎になると考えます。

(2) 内容

- ①前年度、採用活動コンサルタントに依頼していたことを、計画的にそして役割分担に準じて、協働し、徐々に引き継いで取り組んでいきます。
- ②PDCA サイクルに則り、取り組んだ後も大切にし、「次に」を常に意識して取り組んでいきます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
4~7月 8~11月 12~3月	学校訪問 (大学、短大、専門学校)	求人票の配布や各事業の説明等 学校や先生との関係作り
通年	2022 卒生 会社説明会 (一次選考)	必要に応じて WEB 開催
通年	2022 卒生 選考会 (最終選考)	必要に応じて WEB 開催
夏季・冬季	2023 卒生中心 インターンシップ	対面式/WEB 両プログラムで開催
10月	2022 卒生 内定式	各事業所で実施
6~7月	合同インターンシップ 説明会	マイナビ主催
2022年 3月	合同会社説明会	マイナビ主催
2022年 4月	2022 卒生 合同入社式	法人内事業所合同
毎週第3水曜日	新卒採用戦略会議	(株)感動画様、(株)マイナビ担当者様との打ち合わせ
毎週第4月曜日	新卒採用プロジェクト	必要に応じて ZOOM にて実施

III. 予算

項目	金額	備考
新卒採用コンサルタント費用	1,700,000	(株)感動画様
合同入社式	20,000	
内定式	30,000	内部懇親会費/交通費
学校訪問交通費	50,000	
インターン費用/内定者交通費	50,000	1日 1,000円
外部研修費	50,000	
採用サイト使用料：基本パック	902,000	マイナビ 2022
採用サイト使用料：夏インターン	220,000	マイナビ 2021 実績
採用サイト使用料：秋インターン	220,000	マイナビ 2021 実績
インターンシップフェア	220,000	マイナビ 2021 実績

合同説明会	780,000	マイナビ WEB ほか
採用管理システム導入	500,000	オンライン環境整備等
採用活動展開費	250,000	採用活動の内製化を進める
合計	4,992,000 円	

【財務チーム】

I. 重点目標

1. 全拠点にて「当期資金収支差額」を黒字化（大規模修繕、大規模設備投資を除いて）します。

(1) 設定理由・・・現在会計業務は月次の作業、決算は何とかこなせているものの予算作成、予算執行管理、財務分析は十分できておりません。そのため現状の財務状況の把握や安定経営も難しい状況です。法人の安定経営は「強くしなやかな法人組織」を作るうえで土台となるものと認識しています。今年はその土台作りの第一歩として下記の内容に取り組み中長期にわたって黒字化する初年度とします。

(2) 内容

①4月から半年かけて財務分析を検討し、経営の指標（予算執行率、利用率、収益率等）となる分析項目を選出します。

②予算作成、予算執行管理、財務分析（10月以降）ができるよう取り組みます。そこから現状の財務状況を把握しながら経営の安定を模索し、全拠点にて「当期資金収支差額」を黒字化（大規模修繕、大規模設備投資を除いて）につなげます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月	往査	月次仕訳の適正管理（毎月20日頃）
毎月	財務チーム会議	月次予算の執行管理（毎月25日頃）
10月から毎月	法人経営会議	財務分析報告（毎月第4金）

※事業報告の際、結果を明確に振り返ることができるよう、できるだけ具体的な目標を立てる。設定理由で、なぜその目標が必要か（どういう状況だからどうしたいか、どうなりたいか等）を、根拠をもって記載する

III. 予算

項目	金額	備考
経営分析 経営分析ソフト	400,000 円	
	円	
	円	
合計	400,000 円	