



社会福祉法人 足立邦栄会

法人本部



令和7年度（2025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勞を重ねてきたひとたちによりもたらされたので、そのひと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立・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。

令和7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28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続け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 ご利用者のひとりひとりの自立した暮らしを支えます。
- 3 ご利用者やご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、ご利用者の「今」は個々の生活史のなかの「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

ご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、ご利用者の身に置き換えて考えましょう。

◇自己選択

ご利用者の自主性が発揮できるように支援し、ご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。

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. ご利用者の方・職員などかかわった方々の
「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、地域に安心を届けること。

〈足立邦栄会のビジョン・夢〉

1. 足立邦栄会にかかわった方々が、人生の最期に
「ああ、私の人生は良かった」とふりかえることができること。
2. 足立邦栄会とかかわったことにより
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「ひと」とつながること。
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財像

～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、チームワークづくりにつながるから。

④失敗を大事にできるひと

失敗を学びと考え、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。

社会福祉法人 足立邦栄会

VISION2028



VISION (目指す社会)

私たちは、

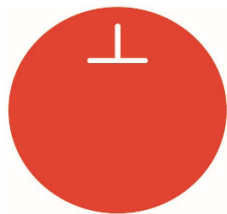
お互いの違いと存在価値を認め合える社会、
幸せを実感できる共生社会、を目指します



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。



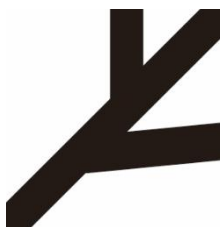
VALUE (うみだす価値)

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～

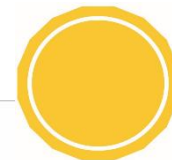
③強くしなやかな組織をつくる

～働くひとたちが

誇りにおもえる職場づくり～

社会福祉法人 足立邦栄会 VISION2028

法人にかかわる全てのひと



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、「ひと」とつながること
- 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

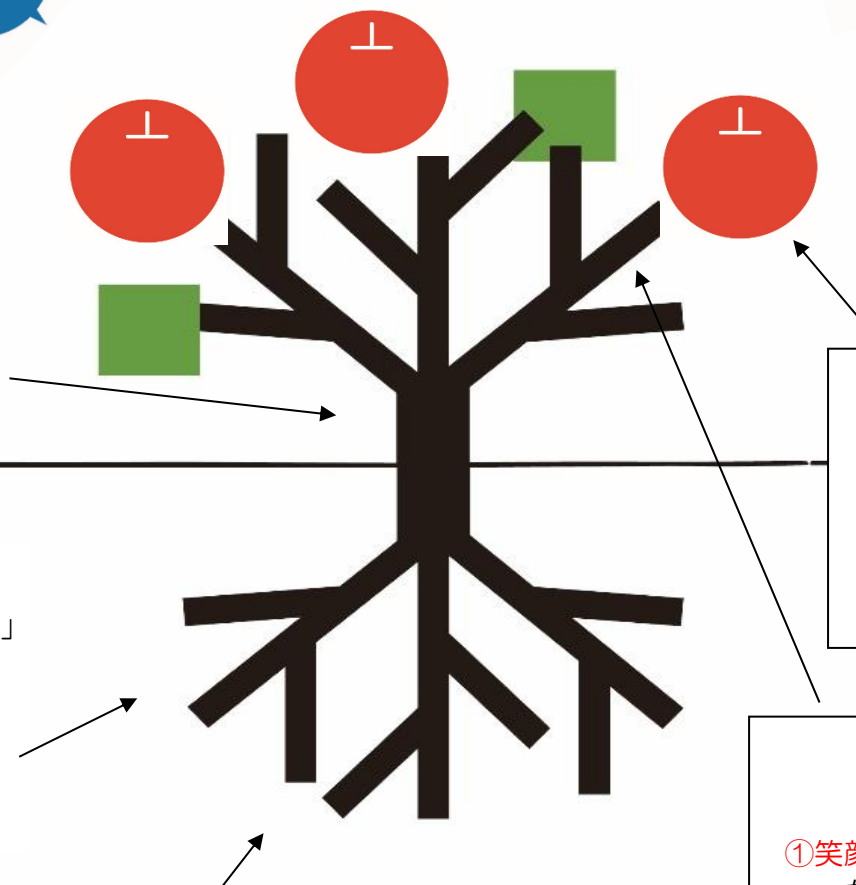
土

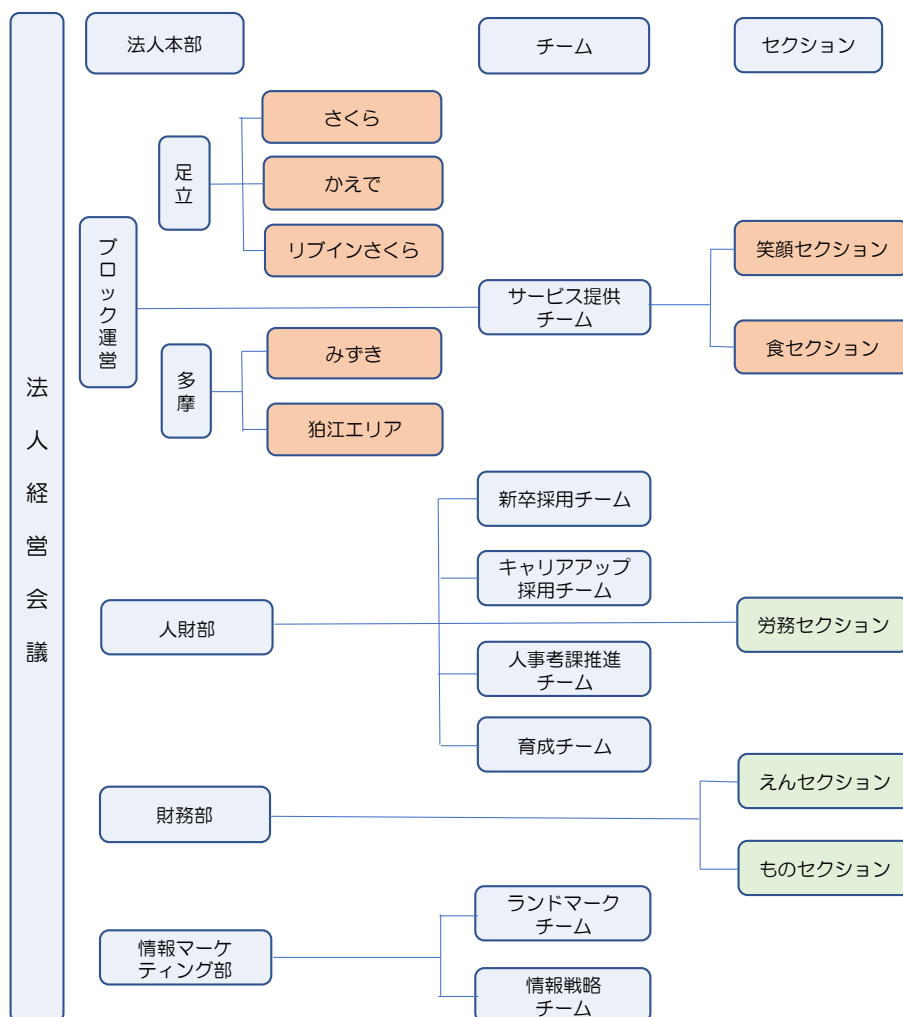
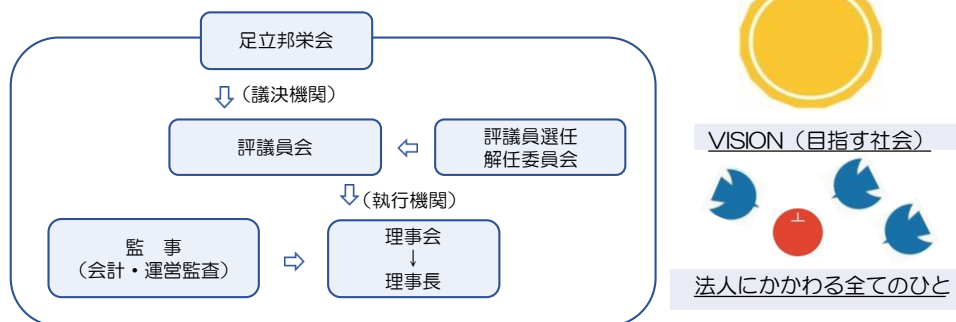
法人設立時の地域課題

- ・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





理事長 新井 五輪子		
理事 徳武 孝/伊藤 剛		
足立ブロック長 伊藤剛	多摩ブロック長 徳武 孝	
・サービス提供チームリーダー	井川大輔	サブリーダー 高島逸巨
・笑顔セクションリーダー	高島逸巨	サブリーダー 鈴木綾子
・食セクションリーダー	井川大輔	サブリーダー 杉 彩乃
本部長 徳武 孝		
・人財部長 近岡真佐人		
・新卒採用チームリーダー	瀬川彩奈	サブリーダー 鈴木綾子
・キャリアアップ採用チームリーダー	伊藤 剛	
・人事考課推進チームリーダー	野崎建治郎	
・育成チームリーダー	鈴木剛二	サブリーダー 金子太一
・労務セクションリーダー	※指導職	
・財務部長 徳武 孝		
・えんセクションリーダー	野崎建治郎	
・ものセクションリーダー	※指導職	
・情報マーケティング部長 野崎建治郎		
・ランドマークチームリーダー	鈴木 望	サブリーダー 飛弾野一徳
・情報戦略チームリーダー	金井正憲	サブリーダー 六笠良一

サービス提供チーム VISION2028 中長期計画

サービス提供でオンリーワンチーム	メンバー： 井川大輔、新井五輪子、伊藤剛、杉彩乃、 鈴木綾子、高島逸巨
チームコンセプト	チームの存在意義、目的
「ほ）本音で向き合う ご利用者に関心を持つ、共感的なかかわり、気にかけてくれる。 ⇒安心・安全・安らぐ存在⇒信頼関係構築 う）敬う・尊敬する「本気で向き合う」ベース。プロとして接遇やスキルを高めていくことが大切。 え）笑顔 安心感・元気につながる（共感・場の雰囲気）。 い）挑む 失敗を恐れずにやりたいことにチャレンジを重ね、支援者として、組織として成長していく。」でオンリーワン	『ご利用者』の価値観を第一に考えるチーム。 『職員』に「支援に何が大切か」を伝えるチーム。 『地域社会』と利用者をつなげるチーム。
目指すゴール	ゴールにたどりつくための具体的なアクションプラン
5年後（令和11年3月）にたどり着きたいゴール ○そのひとらしい生活ができる。 ○毎日の生活に生きがい・あたり前に喜怒哀楽を感じられる。 ○ご利用者が地域の一員として、顔なじみになっている。（実感ができている）	○プロとしての知識と技術でそのひとらしい生き方のサポートをします。 例）知識と技術の更新の為に研修の開催（内部・外部）・他職種間連携します。 ○自己実現につながる個別支援、グループ活動を定期的に行います。 ○地域交流をあたり前にできるよう、年間予定への組み込み、イベント企画・運営・主催します。
4年後（令和10年3月）にたどり着きたいゴール ○安定したケア（サービス）が受けられる。 ○夢・やりたいこと・目標を持って生活ができる。 ○地域開催のイベントにご利用者と職員が一緒に参加する。	○安心感につながる統一した支援を提供します。 例）支援マニュアルを更新し実践につなげます。 ○チャレンジ（試行錯誤）を繰り返し自己実現につながる支援を提供します。 例）海外旅行・地域での自立生活等、「やってみたらできちゃうかも」 ○各事業所で地域とのつながりをつくります。（自治会への参加等）
2年後（令和8年3月）にたどり着きたいゴール ○日々の生活の満足度をあげる。 ○自分の思いを話せる場、伝えやすい環境がある。 ○事業内でのイベントで、地域の方々と交流できる。	○日々のコミュニケーションや支援の中で課題を抽出します。 例）個別支援計画に課題を反映し、共通認識のもと支援を行います。 ○懇談会、個々の聞き取りを行います。 例）外部資源の活用を含め、ご利用者と一緒にチャレンジを考えます。 ○ご利用者と職員が一緒に地域のイベントや交流の場に参加します。 例）マルシェやカフェ内のイベント参加、食・笑顔セッション企画などにより地域や他事業所との交流の機会をつくります。

人財部 VISION2028 中長期計画

採用・定着・育成でオンリーワンチーム	メンバー 近岡真佐人、伊藤剛、金子太一、鈴木剛二、 瀬川彩奈
チームコンセプト 「法人・地域社会で活躍する人財を採用、定着、育成していくことで、法人も個人も地域社会も豊かになること。」でオンリーワン	チームの存在意義、目的 求める人財像を追求することで社会の満足度に貢献できる人財を育てる。
目指すゴール	ゴールにたどりつくための具体的なアクションプラン
5年後（令和11年3月）にたどり着きたいゴール ○法人だけでなく、幅広い場で活躍できる人財を採用・定着・育成できている。	採用 アウトソーシングを含め、内部だけでなく外部資源を活用した採用活動を確立し、獲得したい採用人数を獲得できる。 定着 法人として幅広い年齢層、多様化した働き方での採用者が増えている。 育成 管理職を目指せる指導職が増えている。 労務 多様な働き方に対応して職員管理ができている。
4年後（令和10年3月）にたどり着きたいゴール ○法人の職員とともに、採用、定着、育成がすすめられている。	採用 法人職員ひとりひとりが役割を持ち、採用活動に参加、一定数の採用人数を獲得できる。 定着 より多様な職員が働きやすい取り組みが行われている。 育成 ①管理職を目指せる指導職を、増やす取り組みが進んでいる。 ②指導職を目指せる一般職が増えている。（3年後）。 労務 ：法人職員としての働き方が浸透している。
2年後（令和8年3月）にたどり着きたいゴール ○人財部内の各チームがお互いの役割を理解して、連携しながら動いている。	採用 各ブロック事業所の特性をいかした採用活動が実施できる。 定着 法人職員間のつながりが増えている。 育成 ①管理職を目指せる指導職を、増やす取り組みを始める。 ②指導職を目指せる一般職を増やす取り組みが進んでいる。 労務 労務について検討できる場を法人でつくり、動かす。

財務部 VISION2028 中長期計画

財務規律でオンリーワン	メンバー 徳武孝、新井五輪子、近岡真佐人、野崎建治郎、飛弾野一徳
チームコンセプト 「足立邦栄会の信用を高め、希望ある地域・社会づくりに貢献するため、私たちの現状と望む未来を数字で把握し、表現する。」 でオンリーワン	チームの存在意義、目的 財務規律を健全・着実に保つことで、質の高い支援の継続とご利用者の福祉（ＱＯＬ）および地域社会の福祉（地域共生社会）の維持向上を可能にすること。
目指すゴール	ゴールにたどりつくための具体的なアクションプラン
5年後（令和11年3月）にたどり着きたいゴール ○これまでの取り組みのなかで捉えてきた地域のニーズに対して、新規事業など、「わがこと・まるごと」（垣根を超えた福祉ニーズへの対応）への新たなアクションが起こる。 これまでの歩みのなかで、さまざまな力が育ち、みながしあわせに暮らせるまちづくりへの貢献という組織風土の醸成がすすめば、地域・社会にとって必要なことにチャレンジする意志と行動が、自然とわき起こってくる	○足立邦栄会全体の着実な成長と力の結集。 「サービス提供(部)」 …支援の力と質の確保と向上 人財部…福祉人財の確保・育成力の向上 財務部…資金財務の管理力の向上 情報マーケティング部 …地域ニーズの把握・充足力の向上
4年後（令和10年3月）にたどり着きたいゴール ○「わがこと・まるごと」の開始にむけ、具体的に何にアクションするかが決まる。 ○中間ふりかえりをおし、財務に関する数値目標を設定する。 ・単年度をみるＰＬ（事業活動計算書）に、未来をつくるＢＳ（貸借対照表）の観点を加えて	○把握した地域ニーズにもとづき構想される新規事業の資金計画作成。 ・他チームと連携し、地域ニーズの把握および法人が取り組むべき領域の検討（新規事業を構想するが、中長期計画推進の過程で事業の枠にとられない新しい取り組みが生まれるかもしれない） ・財務部による法人全体の資産管理の体制構築および新規事業へ投入可能な資金額の明示 ・財務予測にもとづくチャレンジ事業の募集および資金計画の作成 ○財務分析にもとづく中長期法人事業戦略案の策定。 （既存事業） ・管理職による所轄部署の予算管理および財務部による法人全体の予算管理の安定継続 ・ＢＳを用いた「未来をつくる指標管理」の実施 ・中長期資金計画および(中)長期修繕(改築)・設備投資計画の進捗管理 ・財務分野の次代を担う中核人財の育成と配置 ・財務ガバナンスの強化にもとづく財務の透明化と、効率化

2年後（令和8年3月）にたどり着きたいゴール ○既存事業全体が安定して黒字になる。 （サービス活動増減差額500万円～1,000万円） ○それを実現させる体制ができる。	○既存事業の管理をすすめる。 ・目標利用率の達成および収益不安定（赤字）部門の対応方針の決定 ・PLを用いた「足元をかためる指標管理」の実施 ・中長期資金計画および(中)長期修繕(改築)・設備投資計画の策定 ○既存事業の管理のための体制を構築する。 ・管理職および管理課の役割の捉え直し ～処理から管理へ～ ・管理職による所轄部署の予算管理体制および財務部による法人全体の予算管理体制の構築 ・財務部内での「カネセクション」と「モノセクション」の発足および確立 ・管理職および財務部の人財育成 ・財務力バナンスの強化
--	--

情報マーケティング部 VISION2028 中長期計画

	メンバー 野崎建治郎、金井正憲、鈴木望、徳武孝、堀越美恵、六笠良一
地域・社会とのつながりでオンリーワン	
チームコンセプト 「つながることの楽しさ・わくわく・しんどさ・億劫を大事にし、そのひとなりのしあわせへ。」 でオンリーワン	チームの存在意義、目的 足立邦栄会が、「（ご利用者や施設事業所を含めた）さまざまなひとたちがしあわせに暮らせるまちづくり」を、地域・社会のひとたちや団体、企業、行政や公的機関と協働して進めること。 （ご利用者や施設事業所を含めた）さまざまなひとたちがつながりあえば、自分と異なるひとたちが同じ地域に暮らしているとお互いにわかる。結果、それぞれが暮らしやすいまちになっていく
目指すゴール	ゴールにたどりつくための具体的なアクションプラン
5年後（令和11年3月）にたどり着きたいゴール ○これまでの取り組みのなかで捉えてきた地域のニーズに対して、新規事業などの新たなアクションが起こる。 これまでの歩みのなかで、さまざまな力が育ち、みながしあわせに暮らせるまちづくりへの貢献という組織風土の醸成がすすめば、地域・社会にとって必要なことにチャレンジする意志と行動が、自然とわき起こってくるだろう	○足立邦栄会全体の着実な成長と力の結集。 サービス提供(部)…支援の力と質の確保と向上 人財部…福祉人財の確保育成力の向上 財務部…資金財務の管理力の向上 情報マーケティング部…地域ニーズの把握充足力の向上
4年後（令和10年3月）にたどり着きたいゴール A それぞれの施設事業所において、「つながり支援」がひろがることで、ご利用者ご入居者が、また職員が、地域と自然につながっている（顔見知りの関係になっている）。 ひととのつながり（社会関係資本）はしあわせの源。ご利用者ご入居者が職員を介して地域とつながる（顔見知りの関係になる）こともあれば、職員が	1 「つながり支援」を利用者支援のひとつとして継続し、展開・発展させていく。 つながりの発展…単発企画→継続企画→顔見知りの関係へ。 2 地域における社会参加ニーズと直接つながる仕組みを発展させる（継続）。

ご利用者ご入居者を介して地域とつながることもある。職員とご家族がつながり、職員がご家族を介して地域とつながったりもする そうして、ご利用者ご入居者ひとりひとりが、また職員ひとりひとりが、顔見知りの地域のひとと自然に挨拶をかわし、言葉をかわし、かわりあう、という光景が、事業所内外のあちこちで多く頻繁に、毎日、”日常のこと”として見られるようになっていく B それぞれの施設事業所において、地域における「つながりの輪」が、多種多様に・数多く豊かに育っている。 子どもも、高齢者も、働きたいママも、パパも、障がい者も、リタイア後のシニアのひと、外国のひと、みな、入れ替わり、入り交じり、そこそこでつながり、かわりあっている。「つながりの輪」がふくらみひろがることで、それを介してさまざまなひとが、地域・社会のなかで、さまざまなつながりをしやすくなる	3 地域における「つながりの輪」づくりを進める（継続）。 4 届けたいひとたちに足立邦栄会や地域の情報を届けるために、情報戦略をバージョンアップさせる。 これまでの情報発信の継続進化および法人内外における情報戦略自体のバージョンアップ…ネットや紙媒体（機関紙広報誌）など、さまざまなメディアの強みを活かして組み合わせ、法人内外へ効果的な情報発信を行う戦略をつくる
2年後（令和8年3月）にたどり着きたいゴール Aa それぞれの施設事業所において、「つながり支援」が、食事支援や入浴支援と同じく、利用者支援のひとつになっている。 ひととのつながり（社会関係資本）はしあわせの源。つながりをすでに多くもっているご利用者もいれば、そうでないご利用者もいる。特に施設に入居すると、地域や社会、ひととのつながりは途切れやすい。「つながり支援」を、食事支援や入浴支援と同じく、普段の支援のひとつとして行っていくことは、ご利用者ご入居者のしあわせにとって、とても大事なことです Ab 職員自身が地域とつながることが、「つながり支援」の大きな力になる。そのことに自分たち（職員）が気づいていく。 つながりは次のさらなるつながりと呼ぶ。例えば、職員が施設事業所での地域イベント（販売イベント）に毎回出店されるお店のひとと顔見知りになれば、普段の仕事のなかで、ご入居者にそのひとのことを話し、イベントのときにご入居者に紹介する（かもしれない）。また例えば、別のご入居者が地元の知り合いの話をしたときに、え？！そのひと販売イベントで毎週うちに来られてますよ！と思わぬ展開をする（かもしれない）。 つながりは次のさらなるつながりと呼ぶ。職員（特に入居職員）が地域とつながり（顔見知りになり）、地域に開かれていくと、ご利用者ご入居者の地域とのつながりは進み、ひろがっていく	1 「つながり支援」という新たな支援の視点を持つ。 i 「つながり支援」という新たな支援の視点で、いまの支援を捉え直し、支援の見方をひろげる。 • <u>つながり支援は、外へ出向かなくてもできる。</u>オンラインでのつながりのサポートも、つながり支援。施設事業所に来られるひととのつながりづくり（仲介）も、つながり支援（ボランティアさん、カフェのお客さん、野菜販売のお店のひと、毎週お店を出しにくるお花屋さん、隣の保育園の子どもたちなど） • <u>つながり支援は、いましている支援のなかでもできる。</u>例えば、施設事業所での地域イベントや販売イベントで、ご利用者に付き添う「買物支援」。お買い物のサポートをしながら、顔なじみになったお店のひとと挨拶をかわしご利用者をつなげることも、つながり支援。あるいはまた、「外出支援」。外にでかけたとき、顔なじみの地域のひとにご利用者と一緒に挨拶するのもつながり支援。 • <u>つながり支援は、ちょっとしたことでできる。</u>例えば、ご入居者への年賀状をお部屋に届けるのも、つながり支援。ご家族やご友人とのつながりをご入居者が確かめ、思い出す。そのひとのことで話に花が咲いたら、それもまたつながり支援。 • <u>つながり支援は、いまある仕組みをちょっとひろげるだけでもできる。</u>たとえば施設の一室で行われている地域のひとの体操サークル。そこに、体を動かしたいご利用者も参加できるようコーディネートできれば、それもまた（ご利用者の体操ニーズへの支援であると同時に、）つながり支援。 • <u>そして、つながり支援は、ご利用者ご入居者ひとりひとりをよく知る職員が、支援の専門性を発揮して、ひとりひとりに合ったつながり方をサポートしていくこと。</u>支援の腕のみせどころ

B それぞれの施設事業所において、地域における社会参加ニーズと直接つながる仕組みができている。

働きたいママ・パパ、リタイア後のシニア層、子どもや学生、在住外国人
サポートや支援のもとで社会生活を営めるひと…
高齢者や障がい者、地域で孤立しがちなひと、在住外国人。災害時には日常生活が困難に陥るひと

ii 「職員が、ご利用者ご入居者とともに地域とつながる機会」を、普段の仕事のなかにつくれるか、がポイント。業務全般をふりかえり、見直し、整える。

- ・つながり支援は「ながら支援」。いまの支援をしながらできる。ポイントは、「つながり支援」の意識をもつこと。あまり大げさに考えず、できることから始めよう（新しく何か始めてみるのも、もちろんOK）
- ・「つながり支援」が普段の仕事に組みこめれば、職員が仕事のなかで、ご利用者 ご入居者が地域とつながってうれしい姿に触れられる。結果、「つながり支援は利用者支援のひとつ」と自然に思えるようになる
- ・また、職員自身も地域とつながって、結果、できたつながりをその後のつながり支援に活かせるようになる
- ・仮に、その場にご利用者ご入居者が一緒におらず、「職員だけが地域とつながる 機会」になったとしても、それはそれでOK。その後のつながり支援の力になる
- ・つながりの発展…単発企画→継続企画→顔見知りの関係へ

3 地域における社会参加ニーズと直接つながる仕組みをつくり、育てる。

働きたいママ・パパ、リタイア後のシニア層、子どもや学生、在住外国人など…ママカフェ、保育所、短時間労働、資格取得支援、介護の機械化・ICT化、ボランティア受け入れの体制整備（バリエーションを増やす、コーディネート機能を整える）、など
高齢者や障がい者、地域で孤立しがちなひと…足立邦栄会の行う福祉事業や地域の「つながりの輪」を介して

防災（地域の防災拠点になる）…行政や公的機関など地域の「つながりの輪」と協働して災害時に日常生活を保てなくなるひとたちをサポートできる体制を平時のうちに整える

4 地域における「つながりの輪」づくりを進める。

つながるひとたち…地域のひとたち、ボランティア、地域団体、企業、行政（例：地域福祉計画との連動）、公的機関（例：社会福祉協議会、学校、図書館、消防署）など

つながり方…福祉サービスで、また福祉サービス以外の方法で/ヒト・モノ・カネを介して/施設事業所の中また外で（アウトリーチ）

つながりの発展…単発企画→継続企画→顔見知りの関係へ/そのなかで地域の ニーズを捉え確かめる力をつける

5 法人内外への情報発信力を高める。

～情報発信の楽しさと情報管理の的確さの両立
足立邦栄会全体における情報発信の司令塔（ディレクター）の確立

SNSや動画配信などのネット媒体における情報発信体制の構築

機関紙・広報誌などの紙媒体における使い方のレベルアップ（直接的関係構築力という強みを活かす）

法人全体の広報誌「Heart to heart」の定期発行
法人内部での情報発信および情報共有体制の構築

≪法人本部／経営会議≫

VISION2028（法人5ヶ年中長期計画）は、サービス提供チーム、人財部、財務部、情報マーケティング部で構成される法人本部体制により、理念および VISION2028 にもとづき、質の高いサービスを提供することで、利用者満足度・地域満足度・職員満足度の向上を目指しながら、持続可能な組織運営を推進してきました。

令和7年度は、「VISION2028」の2年目として、5ヶ年計画のなかで設定した「2年目にたどり着きたいゴール」を明確にし、事業推進の一貫性と実効性を高める年と位置付けています。今年度の重点方針として、法人のガバナンス強化を掲げ、確実なPDCAの実行を通じて、組織の最先端まで経営層のベクトルを行き届かせる体制を構築します。

また、これまでの「ヒト・モノ・カネ・シラセ」に加え、新たに「トキ」を経営資源として重視します。社会制度や技術革新の変化は加速し続けており、適応に時間をかけすぎるとは、ご利用者や職員の貴重な時間を奪うことにもつながります。そこで、単なる「対応」ではなく、変化を主体的に「活用」することを目指し、業務の最適化やデジタルツールの積極的な活用を推進します。

I. 重点目標

1. ガバナンス強化とPDCAの確実な実行

（1）設定理由・・・組織の最先端まで法人理念、VISION2028 および経営層のベクトルを行き届く体制を構築するため。

（2）内容

- ①組織の最先端までベクトルを浸透させるための中間管理職の役割強化
- ②重要業績指標の明確化と進捗管理の仕組み強化（財務指標、人財指標、満足度指標等）

2. 「トキ」を重視した意思決定プロセスの構築

（1）設定理由・・・「トキ」を経営資源として重視することで、社会制度や技術革新の変化を主体的に「活用」するためスピード感をもった意思決定を目指し、業務の最適化やデジタルツールの積極的な活用を推進するため。

（2）内容

- ①制度・テクノロジーの変化に対応するスピード感のある意思決定
- ②短期目標と長期ビジョンのバランスをとるための時間軸の設計

3. 「対応」から「活用」へのシフトチェンジ

（1）設定理由・・・人財不足を見据え、人財を最大限に活かす仕組みを構築し持続可能な事業運営を目指すとともに、持続可能な人財戦略を構築します。

（2）内容

- ①AIやデジタルツールを活用し、業務効率化と組織力の向上
- ②業務プロセスの最適化と、人財育成のデジタル活用戦略の推進

4. VISION2028 の2年目としての統一した進捗管理

（1）設定理由・・・「2年目にたどり着きたいゴール」に向かい、事業推進の一貫性と実効性を高め、5年後の目標に向けて VISION2028 を確実に推進していくため。

（2）内容

- ①5ヶ年計画における2年目の目標達成に向けた具体的なふりかえりと後半の取り組みの設定
- ②定期的な評価と柔軟な計画修正を行う仕組みの確立

5. 地域に求められているハード、ソフト両面からの社会資源の整備

（1）設定理由・・・VISION2028 の活動から得られる地域情報やつながりを活用し、新規事業の計画・開設をとおり、サービス提供チーム・財務部・人財部・情報マーケティング

ング部が連携していくことで、多様化・複雑化している福祉ニーズの具体的課題に
 応えていくため。

(2) 内容

- ①VISION2028 に合致した公募事業の検討
- ②地域とつながる場となる在宅向け新規事業の検討
- ③持続可能性の再評価が必要な事業の検討

～会議日程～

- 1) 理事会（令和7年5月31日（土）、6月21日（土）、11月1日（土）、
令和8年3月21日（土））
- 2) 評議員会（令和7年6月21日（土）、11月15日（土）、令和8年3月30日（月））
※定期開催のほか、定款第13条および第27条による招集があったときは臨時に開催する。
- 3) 評議員選任解任委員会 令和7年5月24日（土）予定
評議員選任議案があり、理事長より招集があったとき
- 4) 経営会議（第2・第4金曜日）／法人ミーティング（第1金曜日）
- 5) ブロック会議 足立ブロック（第4水曜日）／多摩ブロック（第3金曜日）
- 6) VISION2028 推進会議（第1水曜日 ※9月・2月は除く）
- 7) VISION2028MG会議（第1水曜日・9月・2月のみ実施）
- 8) 法人全体会（令和7年4月4日（金）・11月21日（金））

Ⅱ. 年間予定

4月～9月	職員労働環境の整備	・年間休日117日、計画的有給取得 ・法令遵守・権利擁護・ハラスメント防止の周知徹底
	経営分析、財務管理	・令和6年度決算の分析および予算執行管理 ・財務分析システムの活用 ・中長期予算計画管理（新規事業を含む） ・東京都第三者評価受審
	事業継続計画	・事業継続計画にもとづく机上訓練（1回目） ・ヤフー災害安否確認メール配信訓練（9月）
	サービス提供チーム 人財部・財務部・ 情報マーケティング部	・進捗管理 ・課題の設定 ・中間管理職の育成
	VISION2028	・推進会議・MG会議・法人全体会・インプット
	理事会・評議員会	・定款にもとづく開催、運営（5月・6月）
10月～3月	職員労働環境の整備	・年間休日117日、計画的有給取得 ・法令遵守・権利擁護・ハラスメント防止の周知徹底
	経営分析、財務管理	・令和7年度予算執行管理、財務分析システムの活用 ・中長期予算計画管理（新規事業を含む） ・東京都第三者評価フィードバック
	事業継続計画	・事業継続計画の見直しと実働全体訓練（2回目） ・ヤフー災害安否確認メール配信訓練（3月）
	サービス提供チーム 人財部・財務部・ 情報マーケティング部	・進捗管理 ・VISION2028事業報告 ・中間管理職の育成
	VISION2028	・推進会議・MG会議・法人全体会・インプット
	理事会・評議員会	・定款にもとづく開催、運営（11月・3月）
毎月第1金曜日	法人MT	法人理事による会議
毎月第2金曜日 第4金曜日	法人経営会議	ブロック長、エリア長、ブロック事務長による会議 必要に応じ随時開催

【サービス提供チーム】

VISION2028 サービス提供チームは、チーム発足時に掲げたチームの存在意義・目的に立ちかえりながら、今年度のゴールに設定した「(ご利用者の) 日々の満足度をあげる」「(ご利用者が) 自分の思いを話せる場、伝えやすい環境がある」「(ご利用者が) 事業所内のイベントで地域の方々と交流」の実現に向けて、昨年度の取り組みをブラッシュアップし、笑顔セクション・食セクションとも連携を図りながら取り組みます。

I. 重点目標

1. 各事業所・部署・職種が提供するサービスの質の向上、ご利用者の満足感につなげられるよう、実効性と継続性のある取り組み「サービス向上キャンペーン」を企画・実施します。
 - (1) 設定理由・・・昨年度、法人一体・全職種対象に「サービス向上キャンペーン」を実施しましたが、改めてキャンペーン前後の変化や効果を確認し、職員個人および組織で仕事のふりかえりや職員育成に活用できるものにしていく必要があります。
 - (2) 内容
 - ①法人一体でどの職種からも共感が得られるキャンペーンテーマを設定し、目的や内容をわかりやすく、また前向きに取り組めるよう発信します。
 - ②キャンペーンは職員に対してのみならず、ご利用者と一緒に取り組めるようにしていきます。
 - ③キャンペーンテーマ設定においては、指導職との課題共有も取り入れていきます。
 - ④キャンペーン期間中は笑顔セクション・食セクションのメンバーや管理職と協働し、各事業所でのキャンペーンの促進を行います。
 - ⑤キャンペーン終了後はご利用者や職員の意見も踏まえた評価・改善を行います。
2. 笑顔セクション・食セクション共同企画（コラボレーション）を実施します。
 - (1) 設定理由・・・昨年度、ご利用者に提供する新たなイベントの創造（チャレンジ）と職員交流を目的として5つの企画から2企画を実施しました。プレゼンテーションや企画書の完成まで大変ではありましたが、どちらもご利用者・職員から好評をいただき、達成感や一体感が得られました。昨年度実施していない3企画もご利用者に楽しんでいただける内容ですので、今年度はそのなかから1企画を実施します。
 - (2) 内容
 - ①コラボレーション企画「ワクワク満腹ドキドキ楽しんで」を実施します。
 - ②昨年度、同企画をたてたグループメンバーを中心に笑顔セクション・食セクションメンバー混合で実行委員会を創設し、プログラムの詳細について改めて検討します。
 - ③法人一体となって取り組めるように、ご利用者・職員へ事前周知を行い、実施後は機関広報誌やInstagramなどで情報を発信します。
3. 笑顔セクション・食セクションがそれぞれ、これまでの取り組みをブラッシュアップしながら、ご利用者の楽しみ、職員間の交流、地域・社会とのつながりを意識した取り組みを企画・実施します。
 - (1) 設定理由・・・どちらのセクションも法人一体イベントを含め、変化を加えながら実績を積みあげてきており、地域交流にもつながりました。今年度についてもイベントや情報発信などを活用し、新たな地域・社会との交流を目指し、ご利用者に地域をより身近に感じていただけたらと考えます。
 - (2) 内容
 - ①法人内一体的なイベントを含め、それぞれのセクションが、地域・社会とのつながり、法人内のつながりを意識した活動・取り組みを企画・実施します。
 - ②イベントをはじめ各取り組みについては、掲示物含め事前にわかりやすくお知らせするなど、関心や参加意欲が高まるよう工夫します。
 - ③機関広報誌や法人ホームページ、Instagramなどさまざまなツールを用いて、法人内外に向けて活動の様子を発信します。

Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第2木曜日	サービス提供チーム会議	・笑顔・食セクションの取り組みの進捗共有 ・サービス向上キャンペーンやコラボレーション企画の進捗共有 ・サービス向上につながる新企画の検討 など
必要に応じて	コラボ企画実行委員会	笑顔・食セクションメンバーで実行委員会（会議）を設定し、企画の詳細を詰める
年間3～4回	サービス向上キャンペーン	法人一体となったご利用者へのサービス向上を目的とした取り組み
10月	笑顔・食コラボレーション	「ワクワク満腹ドキドキ楽しんで」※クレープづくり

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
笑顔・食コラボ 材料費 等 企画	100,000 円	笑顔・食セクションの予算には含まれていません。
サービス向上 文房具 等 キャンペーン	10,000 円	ポスターや成果物など材料費。
合計	110,000 円	

【笑顔セクション／サービス提供チーム】

VISION2028 がスタートして2年目に入ります。笑顔セクションでは、サービス提供チームが掲げている目標を達成するため、ご利用者がイベント開催の準備や、当日の運営に可能な限りかかわっていただくことで、日常生活での活力や楽しみにしていただきたい。また、かかわりが増えることで思いや気持ちを伝えやすい環境づくりができると思います。

足立邦栄会創立記念スマイル杯みんなでポッチャ大会には昨年に続き、足立区立鹿浜菜の花中学校から特別支援学級の生徒の皆さんに参加していただきました。地域との交流という意味では前向きに取り組めたと思います。今年度は、他のイベントについても地域との交流が図れるように、セクション内で具体的に検討をしていきたいと思っています。

日常のなかにあるエピソードをまとめた「悲喜こもごも通信」では、セクション内で役割分担をしたことで、原稿の提出や確認を早めに行うことができ、完成度の高いものを発行できるようになりました。日々のご利用者支援のなかで「にやりほっと」はいくらあっても良いものです。今年度は、セクションメンバー以外の職員にも聞き取りを行い、さまざまなエピソードをご紹介できるようにしていきたいと思っています。これからも笑顔セクションとして、皆さんが笑顔になれるような活動を目指します。

Ⅰ. 重点目標

1. イベント活動を地域の方にも参加していただき、交流を図ります。

(1) 設定理由・・・ポッチャ大会では地域（足立区）の中学校に参加していただき交流を深めてきましたが、全体としての取り組みとしては行えていません。また、ポッチャというツールではなくても地域交流を図れるのではないかと考え、クイズ大会やコラボ企画にも地域の方が参加できるように検討し、体制の整備を行います。

(2) 内容

- ①クイズ大会やコラボレーション企画に地域の方が参加できるように体制を整備します。
- ②多摩ブロックでもポッチャ大会に、地域の方が参加していただけるように取り組みます。

2. 笑顔セクション・食セクションのコラボレーション企画を実施します。

(1) 設定理由・・・昨年度、コラボレーション企画を実施するために5つの企画が用意されましたが、未実施の企画が3つ残っております。10月に1つの企画を実施します。どの企画も、ご利用者をはじめとした皆さんに楽しんでもらえる内容となっております。

(2) 内容

- ①コラボレーション企画「ワクワク満腹ドキドキ楽しんで」を実施します。
- ②イベントの実施に向けて各セクションからメンバーを選抜し、チームをつくり企画の詳細を検討します。

3. オンラインでのイベントが多いため、一体感を出すための工夫を考えます。

(1) 設定理由・・・法人内のイベントをオンラインで実施することで、セクション内のメンバーが機器の扱いにも慣れてきているため、今年度は音やプログラム構成を工夫し、誰もが楽しめるような演出を取り入れたいと思います。また画面に映っていないところでも応援で参加される方、景品としてお渡しするノベルティを作成していただいた方などイベントの参加の仕方もさまざまです。これからも皆さんが参加しているという意識がもてるような支援をしていきます。

(2) 内容

- ①オンラインでのイベント時には、盛り上がりを考慮し、必要に応じてBGMを入れる演出を取り入れるようにします。
- ②イベントの準備や当日の運営にも、可能な限りご利用者に参加していただく役割の設定やプログラムの構成にしていきます。

Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
6月26日	クイズ大会	オンラインで各事業所をつなぎクイズ大会
10月	コラボレーション企画	食セクションとのコラボレーション企画
10～12月	ポッチャ大会予選月間	事業所ごとのエントリーチームによる予選会
1月16日	ポッチャ大会決勝戦	スマイル杯第6回みんなでポッチャ大会決勝戦
毎月第2木曜日	セクション会議	イベントの進捗確認・報告・内容検討
年4回	「悲喜こもごも」通信	法人内の「日常のエピソード」を紹介

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
クイズ大会物品	10,000 円	ポスター・景品・賞状等
ポッチャ大会	10,000 円	ポスター・景品・賞状等
予備費	10,000 円	消耗品・交流・物品の送付代
食セクションとのコラボ		サービス提供チームにて別途計上
合計	30,000 円	

【食セクション／サービス提供チーム】

食セクションは「食の力（パワー）」と「幸せ（＝笑顔）」をキーワードに、食をテーマにした法人一体イベントの実施、セクションメンバー間で情報共有のもと事業所ごとのイベントや活動がより良いものになるよう取り組み、それを法人内外にむけ広報誌やInstagramで発信してきました。今年度についても、これまで積みあげてきた取り組みをブラッシュアップし、食の力でご利用者をもっと笑顔にすること、ご利用者・法人と地域・社会をつなげることを目指して取り組んでいきます。

I. 重点目標

1. 『食をとおしてみんなを笑顔にする』をチームスローガンに掲げ、以下について取り組みます。

※みんな＝ご利用者・地域の方・職員

- (1) 設定理由・・・セクションメンバーでワークをとおしてつくりあげた上記「チームスローガン」や以下の「大目標」を今までも、そしてこれからも大切に「ご利用者向け」「職員向け」「地域向け」に整理して取り組んでいきます。

(2) 内容

- ①『ご利用者向け』～大目標：『事業所の垣根を超えた、わくわく感のある食を提供する』

○食事支援課（科）・食セクションを中心として、各事業所協働のもと以下を実施します。

- ・法人内事業所一体的なイベントをブラッシュアップしながら企画・実施します。
献立交換や食事・お菓子づくりなど
- ・各事業所の特性をいかした食に関するイベントを企画・実施します。
郷土料理（カレー・汁・スイーツ）、季節に応じたイベント食、調理活動など
- ・イベント内容や日々の献立をわかりやすくします。
献立の見える化の推進（実物提示・写真提示）、ポスターや広報誌の掲示。
- ・カフェ活用の推進。
食事やお菓子、ドリンク類を充実させ、個別・イベント時により活用できるようにします。
また、ご家族や地域の方との交流の場としてのカフェを目指します。

- ②『職員向け』～大目標『すべての職員に、食に興味を持ってもらい、心も体も健康に』

○「食」に関する福利厚生の充実を目指します。

- ・特に法人一体的イベントの際は職員（当日勤務者）にもご利用者と一緒に楽しめる（試食できる）よう努めます。
- ・食事場所の調味料の設置をより充実させます。
- ・「けんこうつうしん」を年2回発行し、職員の健康管理につなげます。
- ・食に対する職員意見を集約し、取り組みに反映できるよう努めます。

- ③『地域向け』～大目標『「地域密着型」の足立邦栄会を目指す』

○「食」の取り組みを通して法人が地域とつながる一翼を担います。

- ・ご利用者ご家族や地域の方により足を運んでいただけるよう、カフェの提供メニューの充実（事業所で提供している食事含む）を図ります。
- ・VISION2028 他チームと情報共有し、地域でのイベント参加やカフェ・事業所内での他団体との交流機会に食セクションとしての参加を目指します。
- ・インスタグラムにて、法人内の食に関する取り組みやレシピなどのお役立ち情報を紹介し、法人の取り組みをひろく知っていただけるような魅力ある発信に努めます。

2. VISION2028 サービス提供チーム内の笑顔セクションと協働してイベントを企画・実施します。

- (1) 設定理由・・・昨年度、ご利用者に楽しんでいただく新たな企画の創出と職員交流（育成）を目的に、笑顔・食セクション混合メンバーで5グループに分け、プレゼンテーションを実施し、2企画を開催しました。参加されたご利用者・職員からも大好評をいただきました。未実施の3企画についてどれも斬新な良い企画ですので、そのなかから「ワクワク満腹ドキドキ楽しんで」を実施します。

(2) 内容

- ①昨年度作成した企画書について、企画したグループメンバー中心に実行委員会を構成し、詳細について改めて検討します。
- ②企画内容については、ご利用者・職員と共有し、イベントが楽しく、安全に、円滑に進行できるよう計画的に取り組めます。
- ③イベント終了後は、法人ホームページや広報誌、インスタグラムにて発信します。

Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	献立交換大抽選会	ご利用者によるクジ引きで食材や料理のジャンルを決定
6月	献立交換（年1回）	足立・多摩ブロックでレシピを交換し提供
2～3月	巨大ケーキでデコりんこ	各事業所共通の食に関するイベント
10月	コラボレーション企画	「ワクワク満腹ドキドキ楽しんで」
毎月	行事・イベント・選択食	季節や行事を踏まえた献立の検討・提供
毎月	日本全国郷土料理	郷土カレー、郷土汁の提供
毎月	GO TO スイーツ	地域の食材を使ったおやつを提供（足立ブロック）
随時	職員向け試食会	食に関するイベントや新メニュー考案時の試食会
随時	地域交流	カフェでの企画、屋台等の地域開放、マルシェなど地域イベントへの参加・協力
随時更新・掲示	献立の見える化	献立画像データの掲示、実物提示
毎月1日・随時	チーム広報誌発刊	「たのしくパクりんこ」にて活動内容を発信。職員健康診断にあわせた「けんこうつうしん」の発刊
随時	インスタグラム発信	献立やレシピ、イベントの様子を発信
毎月第3木曜日	チーム会議	取り組みの進捗・予定の確認、新規議案の検討

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
ご利用者向け イベント 食材費等	125,000 円	献立交換：50,000 円 デコりんこ：75,000 円 ※令和6年度実績ベース ※食器・職員参加分含む
職員向けイベント 食材費等	45,000 円	15,000 円×各エリア ※試食会・調味料設置など
地域向けイベント 食材費 会場費等	60,000 円	20,000 円×各エリア
法人イベント 事務費	10,000 円	
献立の見える化 事務費	20,000 円	10,000 円×各ブロック
笑顔セクションとコラボ 食材費等		サービス提供チームにて別途計上
合計	260,000 円	

《人財部》

昨年度は人財部自身が取り組むべきことをあらためて考えながら動く1年となりました。そのなかで、人財部は「事業所から法人へ」をひとの面ですすめていくことだと、改めて部で共有をしていきました。つまり、人財部は「足立邦栄会」の職員を採用・定着・育成していくことをしっかり意識する必要があり、その根幹は「法人の理念」や「足立邦栄会の求める人財像」だととらえています。採用オリエンテーションを定期的に行っているのも、新しく入った職員にそれらをしっかりと伝える場をつくることで、足立邦栄会の職員のスタート位置をそろえていきたいと思っているからです。

また、景気の回復に伴い雇用情勢も大きく変化をしています。新卒採用・キャリアアップ採用ともに、ひとがなかなか集まらない状況が続いています。そのような状況だからこそ、求職者から選んでもらえる法人になるためにも、他法人との違い「足立邦栄会とはどんな法人なのか」をしっかりと表現していく必要を感じています。他にも、足立邦栄会を表す一つの形として、ひとにかかわる数字をしっかりと出すことができる体制をつくっていくことも急務となっています。数字で表すとは、人件費管理や事業所毎の適正配置などを法人として数字で追っていくことであり、将来的には組織的な人事異動や採用活動につながることであり、人財部全体の戦略をたてていくうえで要となります。またこれまで人事考課推進チームが担ってきた職員が働きやすい職場になっていくための取り組み、つまり定着に関する取り組みを、今年度は人財部に変更していくことを検討していきます。

採用オリエンテーション推進会議や、採用ホームページチームなど横出しの会議やチームも増えており、多くの取り組みを速やかにすすめていくために、人財部の体制の見直しについても取り組みます。

I. 重点目標

1. 足立邦栄会の実態を人財に関する数字で表す体制をつくります

(1) 設定理由・・・足立邦栄会の特徴、課題などを把握し、運営に活用していくために、数字を把握できる体制を整えます。

(2) 内容

- ①法人で働いているひとの数字（職員構成、働きやすさ、健康状況、給与、福利厚生など）を収集して分析検討し、現状と課題が見えるようにしていきます。（労務セクションと共働）
- ②ラフールサーベイの活用方法を検討します。

2. 働きやすい職場づくり

(1) 設定理由・・・「職員が働きやすい＝ご利用者支援を中心に働くことに集中できる」環境を検討、推進することで法人へのエンゲージメントを高めます。

(2) 内容

- ①健康経営の視点を導入します（育成チームと共働）
- ②グッドスマイル賞・検診休暇などの福利厚生関連の検討、定期開催します。

3. 人財部の体制見直し

(1) 設定理由・・・人財部内の各チーム、セクションが動きやすく、人財部としてバックアップしやすい運営体制を検討します。

(2) 内容

- ①次年度以降に向けた人財部の体制を検討します。
- ②採用ホームページ稼働後の運用を検討していきます（新卒採用チーム、キャリアアップ採用チームと共働）

II. 年間予定

日にち	名称	内容
9月～11月 2月～翌年4月	グッドスマイル賞	第3回：投票9月、表彰11月 第4回：投票2月、表彰4月
毎月第1水曜日 第4水曜日	人財部会議	第1：人財部報告、検討 第4：各チーム報告、検討

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
グッドスマイル賞 イベント費用	80,000 円	副賞（40,000 円）2 回分
福利厚生イベント イベント費用 費用	300,000 円	1,000 円×300 人
研修見学費	30,000 円	
人財管理ツール 導入費用	未定	
合計	410,000 円	

採用活動では、福祉人財が不足している現状から、雇用対象者の拡大や採用活動についての情報収集、その収集した情報や地域、ブロック（各事業所）等の特性（魅力）を生かした採用活動の立案など、法人全体で積極的な取り組みを実施していくことで、働く職員をひとりでも多く獲得することを目指します。

【新卒採用チーム／人財部】

☆令和7年度 新卒採用目標人数 5名

※実習生・チラシ・ナビサイト・採用ホームページ・学校訪問・職員紹介などのつながりから新卒採用5名の獲得を目標とします。

I. 重点目標

法人の求職情報について、今年度から広報活動を強化した採用活動に取り組みます。

- （１）設定理由・・・学生数の減少、他業種の賃金値上がり、求職者の流出などの要因により福祉人財の確保が年々難しくなっている状況です。また、学生の就職活動の早期化による長期的なコミュニケーションと進捗状況確認、就職活動のフェーズに合わせた情報提供が必要となっています。よって、打開策として今年度から広報活動を強化した取り組みを行っていきます。

（２）内容

- ①学生の就職活動の動向にあわせ、ナビサイトの機能を活用し、積極的にアプローチできるナビサイトの新規利用を開始します。
- ②ナビサイト内におけるLINE機能の他、SNSを活用し、採用情報を発信します。
- ③採用専用のホームページを作成し、採用情報へのアクセス数を増やします。
- ④就職活動のフェーズにあわせた採用情報のチラシやパンフレット作成を検討します。
- ⑤ナビサイトやSNS、採用ホームページの内容については、最新の情報が発信できるようチームメンバーによる定期的な更新作業を行います。

【キャリアアップ採用チーム／人財部】

I. 重点目標

1. 令和5年度より取り組んでいる法人全体で統一的な体制づくりを継続し、各ブロック・エリアの採用活動の成果や地域特性等を共有・比較し、効率的な採用を行います。

- （１）設定理由・・・令和5年度より、キャリアアップ採用チームとして、法人全体で統一的に取り組む体制づくりを行っています。労働力人口の減少やパンデミック終息傾向に伴い、福祉事業の全業種において人手不足がすすんでいるなか、情報共有等の仕組みに一定の成果がでてきているため、引き続き、各ブロック・エリアで共有の精度を高め、法人独自での採用力を高めたいと思います。

(2) 内容

- ①足立ブロック・多摩ブロック・狛江エリアそれぞれにおける採用課題を抽出し、法人全体で共有します。
- ②新規で作成した採用ホームページを軸に法人独自での採用力をつけ、職員紹介手数料などの採用経費を削減し、自社直接採用の比率を高めます。
- ③採用コンサルタントを活用しながら採用戦略を適宜更新し、ハローワーク等の公的機関、法人ホームページ、有料求人採用ページ（スカウトメールなど）、求人広告やチラシ、人材紹介会社等の民間営利企業など、多様な求人媒体や採用手法のなかから時宜にあったものを選択・実行します。

2. 各ブロック（エリア）の特性（待遇・地域性）をいかした採用活動の体制をつくります。

- (1) 設定理由・・・VISION2028 中長期計画（人財部）に示す目標から、法人一体で情報共有をしたうえで、各ブロック（エリア）の特性を研究し、活気がある採用体制づくりにつなげます。

(2) 内容

足立ブロック

- ①足立ブロック内の課題を整理し、連携をすすめます。 ※足立ブロックは採用活動を一本化
 - ・採用ホームページからの申し込みを増やします。
 - ・採用にかかわる窓口の人員を増やし、求職者に迅速な対応を行う体制を整えます。
 - ・サービス提供や職員の日常業務を、採用活動につなげていけるように努めます。
 - ・社内社外問わず、リファラル採用を意識し「足立邦栄会は良いところだ」と思ってもらえるよう活動をします。
 - ・SNSを使用した採用活動を推進していきます。

多摩ブロック

- ②多摩ブロック内の課題を整理し、連携をすすめます。
 - ・チームの動きと、労務セクションなどの他のチームや管理課などとの連携をすすめます。
 - ・採用戦略（運営方針）にもとづく採用活動を積極的に行います。
 - ・採用活動のさらなる活性化・結果の見える化に努めます。
 - ・採用情報のアンテナの精度をあげます。
 - ・「点」ではなく「面」で採用できるように、拠点・事業所の枠を超えた募集・配置をすすめます。
 - ・リファラル採用の活性化等、採用活動の打ち手を考えます。
 - ・採用活動とその成果について、さらなる見える化と効果測定をしていきます。
- ③みずき内の課題を整理し、連携をすすめます。
 - ・多様な採用活動をとおして、選ばれる事業所として成果がでるように努めます。
 - ・利用サイトや会社の評価を見直し、外国人採用を含め、どのツールを活用するかなどを検討します。
 - ・ハローワークとの協力体制、就職相談会への参加、情報収集の枠をひろげます。
 - ・選ばれる魅力の調査をし、それにもとづくアピール方法を検討します。
- ④狛江エリア内の課題を整理し、連携をすすめます。
 - ・昨年度、えだまめ・やまぼうしの立ち上げを軸に採用に対する動きの確認ができました。引き続き、突然の欠員への対応など、スケジュールリング・見通し・段取り・タイミングを考えて、エリア内で対応できる体制づくりを行います。
 - ・採用ニーズや兼務体制等の明確化、運営体制から募集職種を把握します。
 - ・採用にかかわる経費について、今後の見通しを立てます（成功報酬、紹介手数料等）。

3. 外国人介護職の採用など、多様な働き手・働き方の拡充をします。

- (1) 設定理由・・・少子高齢化により予想される日本就労人口の減少による人手不足へ対応するため。

(2) 内容

- ①外国人介護職特に在留資格特定技能者の採用に向けて、登録支援機関などの外部企業などのプレゼンテーションを受け、それぞれの拠点に合った外国人の採用をすすめます。
- ②在留資格特定技能の介護職を雇用するにあたり、登録支援料が必要になるので、法人としてそこをどう削減できるかを考え業者を選定します。また、法人が登録支援機関として申請ができる方法を模索します。
- ③外国人職員の増加に伴い、それぞれの国柄や価値観の違いからくる齟齬を埋めるため、外部講師等も活用して従来からの職員との軋轢を生じさせない方法を講じます。
- ④外国人介護職のほかにも、障がい者雇用、シニア人財採用、主婦（夫）層採用など、多様な求職者を採用できるよう、短時間労働、資格取得支援制度やジョブコーチの活用ほか、法人内外において積極的な取り組みを行います。

Ⅱ. 年間予定

〈 新卒採用チーム 〉

日にち	名称	内容
通年	会社説明会	法人説明・事業所の説明 各エリアでの実施（適宜オンライン開催）
通年	オープンカンパニー	各事業所の事業説明・見学会・イベント参加 プログラムにより対面またはオンラインで開催
通年	職業体験	各事業所の職業体験 プログラムにより対面またはオンラインで開催
夏季・秋冬季	インターンシップ	実施期間限定の職業体験 プログラムにより対面またはオンラインで開催
通年	オープンカンパニー 職業体験 インターンシップ参加者 フォロー企画	法人情報の提供・就職相談など プログラムにより対面またはオンラインで開催
通年	選考会（内定・内々定）	各エリアでの実施
内定式後に数回	内定者フォロー企画	法人内事業所紹介・同期意識の確立 職場体験・関係づくり・イベントへの参加
内々定通知後	内々定者のフォロー企画	職場体験・関係づくり・イベントへの参加
訪問：1～3回 送付：毎月	求人票 学校訪問 学校イベントの参加 資料送付	求人票の配布 採用情報の配布 学校との関係づくり
4月	求人広報活動	通常選考内定出し 夏のインターンシップについての広報活動
5月	求人広報活動	採用情報・求人票の更新
6～7月	就活イベントの参加 下期採用活動の検討	就活イベントへの参加企画 夏のインターンシップ開催・就職相談 学校訪問・採用戦略の検討・計画立と検討
8月	求人広報活動	秋のインターンシップについての広報活動
10月	内定式	法人内での実施 選考直結型会社説明会の募集開始 秋のインターンシップ開催・就職相談 インターンシップに参加された学生のフォロー 早期選考の内々定出し
11月	求人広報活動	冬のインターンシップについての広報活動
12月	求人広報活動	冬のインターンシップ開催・就職相談 インターンシップに参加された学生のフォロー

		早期選考の内々定出し
1月	次年度採用活動の検討	採用戦略・情報収集・資源の活用・活動内容の検討
2月	情報の更新	ナビサイト・求人票の情報の確認と更新
3月	採用情報解禁	採用情報の解禁
4月1日	入社式	法人本部にて実施
4月初旬	新人研修	事業所へ配属前の研修
毎月第3金曜日	新卒採用戦略会議	採用戦略の検討・計画の立案と検討
毎月第4月曜日	チーム会議	採用活動の進捗状況確認 採用活動の企画・調整・検討・実施

〈 キャリアアップ採用チーム 〉

日にち	名称	内容
通年適宜	就職説明会	行政などの公的機関や民間企業が開催する各種の就職説明会への参加
毎月第2火曜日 第4火曜日	チーム会議	法人全体における中途採用に関して採用戦略の検討

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
入社式	20,000 円	檀上費 10,000 円
内定式・内定者（内々定者）フォロー 内定者交通費	70,000 円	内定式 10,000 円 内定者フォロー 20,000 円 12月 20,000 円 2月 20,000 円
学校訪問交通費	20,000 円	
オープンカンパニー 職業体験 インターンシップ費用	50,000 円	
外部研修費	50,000 円	
採用サイト使用料 キャリタス LINE 使用料	1,100,000 円 66,000 円	就活 WEB／キャリタス Contact 使用量増加した場合
スマホ使用料	50,000 円	使用量増加した場合
東京仕事センター・福祉の仕事 フォーラム等へのイベント参加	25,000 円	5,000 円×5
合同説明会等のイベント	330,000 円	キャリタス主催イベント参考
採用活動費	85,000 円	求人票送付 10,000 円 会社説明会案内送付 50,000 円 その他書類送付 30,000 円
備品購入	20,000 円	
チラシ・パンフレット作成費	200,000 円	
合計	2086,000 円	

【人事考課推進チーム／人財部】

VISION2028 の進展にともない、人事考課推進チームの役割は変化しつつあります。これまでは「定着」をテーマに、幅広い年齢層や多様化した働き方に対応した労働環境の整備や福利厚生充実などによる働きやすい職場づくりが役割としてありましたが、これらは人財部全体で取り組みがすすめられ

てきています。それを踏まえ、人事考課推進チームは、キャリアパスや求める人財像を軸とした人事考課の継続・育成に重点をおいた人事考課の進展と事業運営への活用に取り組みます。

I. 重点目標

1. これまでの人事考課を継続し、人事考課制度の浸透と進展にむけ新たな取り組みを実施します。

(1) 設定理由・・・キャリアパスや求める人財像を軸とした人事考課の継続、育成に重点をおいた人事考課の進展と事業運営への活用、が大きなテーマです。これを進展させていくことを目指します。

(2) 内容

- ①年2回の人事考課、一次考課者ふりかえり、考課者フォローアップ研修を継続して行います。
- ②求める人財像5項目を五角形の頂点にした自己評価（セルフチェック）の導入を検討します。
- ③被考課者を対象にした研修を検討します。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	人事考課面談	考課対象：昨年度下半期在職者 目標設定：今年度上半期在職者
5月	ブロック考課委員会 最終考課委員会	
6月	人事考課結果確定	賞与反映、昇降格・昇降級
7月	スタートアップ研修 一次考課者ふりかえり	対象：初任者一次考課者 対象：一次考課者
8月		
9月	評価面談シート準備 被考課者研修 フォローアップ研修	対象：今年度下半期在職者 対象：被考課者 対象：一次考課者・二次考課者
10月	人事考課面談	対象：今年度上半期在職者 目標設定：今年度下半期在職者 求める人財像5項目を五角形の頂点にした自己評価（セルフチェック）の導入
11月	ブロック考課委員会 最終考課委員会	
12月	人事考課結果確定	賞与反映
1月	スタートアップ研修 一次考課者ふりかえり 異動キャリア形成 についてのアンケート	対象：初任者一次考課者 対象：一次考課者
2月	フォローアップ研修	対象：一次考課者・二次考課者
3月	評価面談シート準備	対象：次年度上半期在職者
年10回開催	チーム会議	4月・10月以外の第4金曜日開催

【育成チーム／人財部】

育成チームでは、法人職員として求める能力の育成・開発を目指します。法人として強くしなやかな体制づくりを目標に、求める人財像を念頭に置いて、キャリアパスに位置づけられている階層別研修を形とし、キャリアアップ（昇格）のための要件となるようにしていきます。また、令和6年度から実施している法人合同の採用オリエンテーションは一定の形が整ったため、今後は継続的なブラッシュアップを行い、より効果的な研修となるよう改善を図ります。

指導職の能力開発を目的とした、指導職研修の位置づけは法人運営のための重要課題と捉えています。指導職研修では、ひとつのテーマを管理職とともに協働でつくりあげること、法人事業所内で共有を図ること、作業を通じて上司補佐としての機能を果たすことなどを目指します。

I. 重点目標

1. 採用オリエンテーションを継続的にブラッシュアップし、より効果的な内容へと改善していきます。採用オリエンテーション受講後のふりかえりとして、新人合同研修会の開催をします。

(1) 設定理由・・・法人として強くしなやかな体制をつくるためには、入職した職員が法人の理念、基本方針の理解を深め、福祉にかかわる基本的な姿勢を習得することが必要です。その機会として、採用オリエンテーション・新人合同研修会を実施し、より効果的な内容へと進化させます。

(2) 内容

①法人全事業所の新入職職員を対象として、年6回定期開催します。(偶数月第2火曜日予定)

②採用オリエンテーション受講後、2ヶ月以上経過した段階で新人合同研修会を受講し、ふりかえりの機会とします。同期入職とのつながりを感じ、意見交換の場をつくれます。

・4月(10月・12月・2月採用オリエンテーション受講者対象)

・10月(4月・6月・8月採用オリエンテーション受講者対象)

③採用オリエンテーションの項目は、法人管理職が項目ごとにチームに分かれ、作成・確認・評価、ふりかえりを行い実施します。(管理職の責任と能力開発)

2. キャリアパスにもとづき、各階層別に研修が受講できる体制を整えます。

(1) 設定理由・・・法人職員として求める能力の育成、開発のためには、キャリアパスにもとづいた各階層別に求められている目標を理解することが必要です。そのために、各階層別の研修を確立します。

(2) 内容

①各階層別の研修を受講することで、知識向上と各階層別に求められている目標の理解を深めます。

②キャリアアップのための要件として、各階層別の研修を受講することで新たな目標、責任と自覚を学びます。

3. OJTの仕組みを理解する。育成の仕方を学ぶ機会をつくれます。

(1) 設定理由・・・OJTの手段としてプリセプター制(チューター制)の仕組みを理解することで育成につなげます。

(2) 内容

①プリセプター制(チューター制)の仕組みを理解して事業所で活用できるようにします。

②教える側、教わる側がともに成長できるものにして行きます。

4. 指導職研修で指導職としてのスキル向上、法人運営に参画する機会を提供します。

(1) 設定理由・・・法人の成長には、指導職のスキル向上が欠かせません。管理職が的確な指導を行い、指導職の能力向上につなげることを目的とします。また、法人として「健康経営」に取り組み、その過程の一部を指導職の役割として担うことで法人運営に参画する機会として推進していきます。

(2) 内容

①事業所の異なる指導職同士の連携を促進し、相互の交流および学びの場を提供し、関係性を深めます。

②各事業所の理解を深め、法人全体での協力体制の強化と、法人全体の事業内容を理解します。

③管理職との連携を強化し、組織全体でのスムーズな指導環境を構築します。

④働きやすい職場づくりのための取り組みを行い、成果物を残します。

Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容（対象者）
4月	採用オリエンテーション① 新人合同研修会①	採用オリエンテーション①：3月・4月入職者対象 新人合同研修会①：10月以降の入職者対象
5月	指導職研修（選任作業） 一般職中級・上級合同研修会 （選任作業）	指導職研修：メンバー選任（各ブロック会議） 一般職中級・上級合同研修会：メンバー選定
6月	採用オリエンテーション②	採用オリエンテーション②：5月・6月入職者対象
7月	一般職中級・上級合同研修会 指導職研修	一般職中級・上級合同研修会：入職2年目以降対象 指導職研修：主旨説明
8月	採用オリエンテーション③ 指導職研修	採用オリエンテーション③：7月・8月入職者対象 指導職研修：ミーティング
9月	一般職合同研修会ふりかえり 指導職研修	一般職合同研修会ふりかえり：7月の同研修のふりかえりを行い、アウトプットすることで研修内容の理解を深める。 指導職研修：ミーティング
10月	採用オリエンテーション④ 新人合同研修会② 指導職研修	採用オリエンテーション④：9月・10月入職者対象 新人合同研修会②：4月以降の入職者対象 指導職研修：ミーティング
11月	指導職研修	指導職研修：ミーティング
12月	採用オリエンテーション⑤ 指導職研修	採用オリエンテーション⑤：11月・12月入職者対象 指導職研修：ミーティング
1月		
2月	採用オリエンテーション⑥	採用オリエンテーション⑥：1月・2月入職者対象
3月		
毎月第3月曜日	チーム会議	4月・7月・10月は定例会議日程で研修会実施

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
指導職研修	10,000 円	参考資料、雑費
指導職研修 講師費	400,000 円	ウェルネスダイアログ研究所
指導職研修 交通費	15,000 円	指導職職員が各事業所を行き来します。
新人合同研修会	5,000 円	雑費
一般職中級上級合同研修会	5,000 円	雑費
採用オリエンテーション	5,000 円	参考資料、雑費
合計	440,000 円	

【労務セクション／人財部】

労務セクションは、職員の情報管理を拠点単位から法人全体での管理へ、紙ベースから電子化へシフトチェンジするために、システムの導入を目標として、昨年度立ちあげました。人事だけでなく勤怠管理・給与計算・社会保険事務等も視野に入れて、導入時期も含め慎重に検討していきます。並行して、年間のスケジュールに沿っての業務共有を行い、効率化や事故の未然防止、業務負担の軽減へつなげていきます。発足間もないので手探り状態ではありますが、まずは拠点間の横のつながりを強化し、安定した労務管理業務が実施できるように取り組んでいきたいと思っています。

I. 重点目標

1. 法人の一体的な人財情報の管理に向けて、システムの導入を目指します。

- (1) 設定理由・・・各拠点で紙やE x c e l等で管理している職員情報を、システムを導入し一元管理していくことを目指します。導入までは、各拠点でまとめているデータの統合を行い、法人全体としての職員情報を数値化・可視化できるようにし、経営層の人事戦略や人財部の活動・各種調査につなげていきます。

(2) 内容

- ①システム導入に向けての情報収集を行います。
- ②職員情報ファイルの必要項目の洗い出し、ファイル様式の統一をします。
- ③職員情報ファイルの統合を行います。
- ④データ管理・運用方法の構築を図ります。

2. 拠点毎に行っている業務の共有を行い、作業手順やプロセスの標準化を検討します。

- (1) 設定理由・・・各拠点で独自に行っている労務関係の業務を共有し、今以上に効率的・効果的な共通ルールや手順を検討します。将来的には、どの拠点で事務処理をしても、同等の成果物が仕上げられるように取り組みます。

(2) 内容

- ①年間スケジュールに沿った業務共有を行います。
- ②各拠点での会議実施により相互理解を図ります。

3. コンプライアンスを遵守し、職員の労働環境の整備を図ります。

- (1) 設定理由・・・多くの業務に法律が係るため、社会保険労務士事務所と連携し労務担当者の認識の共有やスキルアップを図ります。安全な制度の運用、法改正への迅速な対応、有効な助成金の活用等をもとにして、職員が安心して働ける環境の整備をすすめ、モチベーションや生産性の向上に取り組みます。

(2) 内容

- ①社会保険労務士事務所と労務セクションで話をする機会を設けます。
- ②最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業申請の検討を行います。
- ③居住支援特別手当の申請を行います。
- ④障害者雇用納付金制度への対応を行います。
- ⑤労働安全衛生関係の手続きの電子申請義務化への対応を行います。
- ⑥育児介護休業法の改正について共通理解を図ります。
- ⑦雇用保険法の改正について共通理解を図ります。
- ⑧個人情報管理体制の見直しを検討します。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第4火曜日	セクション会議	ブロック（エリア）間での勤怠管理および補助金申請の確認・共有
月1回	社会保険労務士事務所との打ち合せ	勤怠管理・雇用管理・年末調整・補助金申請などの相談および申請代行等の打ち合せ

III. 予算

項目	金額	備考
旅費交通費	25,000 円	
研修・説明会参加	30,000 円	
事務用品	10,000 円	印刷代など
合計	65,000 円	

《財務部》

VISION2028 がスタートするにあたり、財務規律でオンリーワンチームでは、「足立邦栄会の信用を高め、希望ある地域・社会づくりに貢献するため、私たちの現状と望む未来を数字で把握し表現する」をチームコンセプトとして掲げました。昨年度は着実な取り組みをしてきましたが、VISION2028 の2年度目である今年度は、「2年後（令和8年3月31日）にたどり着きたいゴール」に向け、さらに力強くかつ地に足をつけて歩みをすすめていきたいと思います。

I. 重点目標

1. 既存事業全体の安定した黒字化に寄与する財務管理を行います。

（１）設定理由・・・黒字化に向けた各拠点の取り組みは力強くなってきました。この歩みを後戻りさせず、かつ黒字化の根拠となる数字（指標）をより明確にしていけるようにしたいと思います。

（２）内容

①財務ガバナンスの強化

・会計往査を引き続き活用し、財務に係る業務の標準化とその浸透を図ります。

②既存事業の予算管理

・収益安定部門・不安定部門の評価を目指し、指標づくりをすすめ、共有します。

③地域ニーズの把握・新規事業の構想への寄与

・法人内連携・協働をすすめ、財務の観点から推進できるようにします。

④財務に係る中長期計画にもとづく法人財務運営

・既存事業の大規模修繕・改修・改築や新規事業への投資等見とおしを示せるようにします。

2. 上記1の目標を実現させる体制整備をすすめます。

（１）設定理由・・・昨年度はえんセクション・ものセクションが発足し、法人全体で具体的な事務部門の取り組みが活性化しました。また管理職が財務について考える取り組みも行っています。今年度はその取り組みを継続し、深化させたいと思います。

（２）内容

①えん・ものセクションの進捗管理

・えんセクション・ものセクションの取り組み内容や課題を把握し、活動を推進します。

②事務職員の育成・管理課の体制整備

・情報共有・能力開発・勉強会等をすすめていき、組織内の業務分掌の明確化を図り、かつ個々の成長を図れるようにします。

③管理職の財務についての経験値アップ

・お金（予算管理等）についての管理職の研修や、事務職員との交流（意見交換会等）を企画します。

④DX（デジタル技術を活用したビジネスの変容）の推進

・労務管理・給与計算・仕訳入力等の困りごと（課題）を抽出し、情報収集・導入の検討を行います。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第1木曜	財務部会議	財務部事業計画の進捗管理
年2回	管理職への勉強会	管理職の予算管理の意識を高める、もしくは事務職員との協働を図ることを目的とします

【えんセクション／財務部】

運営責任者（管理者・管理職）がより良い経営や運営を行うために、事務職員による提案や助言などの主体的なサポートが欠かせません。えんセクションは、自身の仕事が、与えられた仕事をこなすだけの「処理」から事業を営むための「管理」となるよう努めます。そして、自分たちが会計処理や財務分析の力をつけることはもちろん、それを運営責任者が経営や運営に活かしていけるようになることまでを、自身の職務と捉えます。

I. 重点目標

1. 運営責任者（管理者・管理職）に対して、黒字継続や黒字転換、収益不安定部門の評価判断に資する提案・助言を主体的に行い、各事業の経営・運営をサポートします。

（１）設定理由・・・運営責任者（管理者・管理職）がより良い経営や運営を行うために、事務職員として会計処理や財務分析の力をつけ、経営や運営に活かせる提案や助言など、主体的なサポートが必要なため。

（２）内容

①管理者・管理職へ主体的に提案・助言する力を高め、組織として、財務分析を経営・運営に活かします。

→えんセクションとして

- ・「お金（予算管理等）についてのコミュニケーションの架け橋をつくる」ことを目的にした、運営責任者（管理者・管理職）への財務研修に参加し、率直な関係性を構築します。
- ・運営責任者（管理者・管理職）と連携する機会づくりと主体的な働きかけに努めます。

→運営責任者（管理者・管理職）や財務部と連携して

- ・財務指標による財務分析を具体的に活用し、黒字化の継続に活かします。
- ・財務指標による財務分析を具体的に活用し、収益不安定部門の洗い出しとその原因分析を行い、経営・運営に活かします。

②組織として、予算管理の力を高めます。

→えんセクションとして

- ・タイムリーな月次決算を行います。
- ・月次推移表や収入階段表による予実対比を周知し、予算と実算値の乖離を防ぎます。

→運営責任者（管理者・管理職）や財務部と連携して

- ・財務指標による財務分析を、各事業の経営・運営に活かします。
- ・予算管理の拠点間平準化（ブロック間での予算管理手法の共有）および、えん・もの担当職員による予算管理の進展を図ります。
- ・管理職による所轄部署の予算執行管理の実施および予算編成の開始をサポートします。

2. 財務分析・財務管理の力の強化に努めます。

（１）設定理由・・・1 を実行するために、財務分析・財務管理の力をつけることが必要です。

（２）内容

指標と計画

①黒字経営のための「指標」を用いた根拠ある目標設定を行います。

- ・サービス活動増減差額率や事業活動資金収支差額率の目標設定、予算から見る人員配置基準（人件費比率）作成および運営責任者（管理者・管理職）との協働など

②赤字部門・収益不安定部門の事業継続判断のための指標設定を行います。

- ・収益と変動費固定費の相関分析および評価指標設定、法人内他事業所への財務貢献（法人内送客）の評価指標設定、社会的意義の評価指標検討（社会的インパクト）など

③中長期資金計画の作成と更新を行います。

- ・ものセクションで作成された中長期設備投資計画の反映、各年度の目標収支差額の設定

精度効率と規律

④DXを推進し、生産性を向上させます。

- ・DX…デジタル技術を活用したビジネスの変容

- ・生産性向上…デジタル技術の活用による短時間での精確性向上
 - ・会計資料のデジタル連携、電子保存
- ⑤財務ガバナンス強化の取り組みを継続します。
- ・対面往査による内部監査的取り組みの継続
 - ・昨年度からのガバナンス強化施策の継続（書式変更、文書取扱規程見直しなど）

3. 財務部が行う、財務分野の人財育成プロセスの確立と事務管理体制の整備に貢献します。

（１）設定理由・・・１を継続するために、財務分野の人財育成と事務管理体制の整備が必要です。

（２）内容

- ①ＯＪＴとＯＦＦ－ＪＴ、また福祉業界の財務と財務一般を組み合わせ、人財育成に取り組みます。
- ・えんセクションミーティングや往査を対面で実施
- ②組織内の業務分掌の明確化および再編など、財務部による事務管理体制の整備に貢献します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
毎月第１火曜日	会計往査	会計顧問による月次決算チェック
毎月第４火曜日	セクション会議	

【ものセクション／財務部】

ものセクションは、ものに関するさまざまな情報の共有を拠点単位から法人全体での一括管理を目指し、ものに関する契約・購入を拠点単位から法人全体での契約・購入への転換を目標として令和６年度の期中より立ち上がりました。従来、ものに関しての取り組みは拠点毎に行っていましたが、法人全体での取り組みに取り入れることで、大きなスケールメリットを活かした効率的な物品の購入や調達、保険などの契約を目指して行きます。また、各拠点の中長期設備投資計画の随時更新により、中長期運営計画へのタイムリーで有効的な提案を行って参ります。始動したもののセクションではありますが、各拠点間のものに関する情報共有を密にし、各拠点のものセクションメンバーが連携して、法人全体で安定した財政運営基盤の確立に日々寄与して行けるように、ものに関する取り組みを行います。

Ⅰ．重点目標

1. 物品等の契約・購入にかかわる情報の共有、法人全体の各種契約の取りまとめを継続して行います。
- （１）設定理由・・・従来、拠点ごとに行っていた物品等の見積・契約・購入に関する情報について、ものセクションメンバーが連携・協働して、拠点間で常に共有し協議し、ものセクションとしての見解を提示し、各種データの一元管理を行っていくことを目指します。法人全体でタイムリーな各種見積・契約・購入状況の情報を数値化・見える化できるように工夫し、より大きなスケールメリットを活用した物品調達・契約による経費削減を目指します。
- （２）内容
- ①各拠点で行った物品に関する各種情報の共有を法人全体で行い、各拠点から収集した物品に関する各種情報を法人全体で統一したファイルに纏め、タイムリーに見える化を行います。
- ②各拠点からの物品に関する情報を精査し、ものセクションメンバーで協議し、ものセクションでの見解を示すことにより、それを法人全体で活かしながら、法人全体のコスト削減につなげます。
2. 各拠点の中長期設備投資計画の随時更新を行い、常に費用対効果を見極めながら、補助金・助成金を有効的に活用した設備更新を行い、物品調達の見積手順や補助金・助成金プロセスの法人全体での標準化を検討します。

- (1) 設定理由・・・拠点ごとに行っている物品の見積手順や補助金・助成金申請のプロセスについて法人全体での標準化を目指すため、法人内で連携・協働して情報共有を行い、より効率的に、より費用対効果が望めるように法人全体での取り組みを行っています。

(2) 内容

- ①先行して活用実績のある拠点の補助金・助成金活用方法とノウハウを法人全体で共有し、補助金・助成金を積極的に有効活用した設備更新を計画的に行い、費用を抑えながら更新を行っていくことで、開設から長年経過した法人全体の設備更新にかかわる必要なコストの削減と抑制を目指します。
- ②中長期設備投資計画の随時更新により、精度の高い設備資金計画作りとタイムリーな設備状況の把握を行い、その情報を随時提供することで、大規模修繕・改修・改築・新規事業への投資見とおしを提示でき、安定した法人財務運営と財政基盤の確立に寄与するような取り組みを行います。

Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第3火曜日	セクション会議	各拠点のものに関する情報の伝達と法人全体共有

《情報マーケティング部》

昨年度、改めてみてきた課題は3つあります。①ご利用者が地域とつながる、②職員が地域とつながる、③SNSを使った情報発信。このうち①②は、ご利用者と地域とのつながりを支援する「つながり支援」の取り組みが少しずつ始まりました。入所事業・通所事業問わず、どう「つながり支援」を通常業務のひとつに落とし込めるか、が大きな課題です。③は、法人と各事業所を結びあわせた情報発信体制をどう構築するか、という課題のひとつのあらわれとも言えます。SNSでの情報発信がすすんでいる事業所もあれば取り組み過程の事業所もあります。それぞれの事業所の特長を活かしながら、法人全体としての情報発信をどう組み立てていくか。これも大きな課題です。

VISION2028においては、「つながることの楽しさ・わくわく・しんどさ・億劫を大事にし、そのひとりのしあわせへ」をコンセプトに、特に、「ご利用者（特に施設のご入居者）が地域とつながる」ことに取り組みながら、引き続き、地域の各種団体や行政などと協働して、地域における「つながりの輪」を豊かにし、暮らしやすいまちづくりをすすめます。

第一に、私たちは、「地域とつながる」を「地域のひとたちと顔見知りの関係になる」と捉えます。ご利用者や事業所が地域とつながっていけば、ご利用者ひとりひとりが、また職員ひとりひとりが、事業所内外のあちこちで、顔見知りの地域のひとと自然に挨拶をかわし、言葉をかわし、かかわりあう、という光景が、多く頻繁に、毎日、「日常のこと」として見られるようになります。それが地域のひとたちにとっても、楽しさやわくわく（時にしんどさや億劫）をもたらします。そうした日常が積み重なると、お互いにとって「つながり」が大事なものになっていくのだと思います。

第二に、それぞれの事業所が地域・社会のひとたちや団体などとさまざまにつながり、地域における「つながりの輪」づくりに取り組みます。「つながりの輪」がふくらみひろがっていけば、それを介して、地域に暮らすさまざまなひとたちが、それぞれ必要とするつながり方を地域のなかでしやすくなります。地域における「つながりの輪」が豊かに育っていくことは、暮らしやすいまちづくりには欠かせません。

そうして、「ご利用者や事業所を含めた、地域で暮らすさまざまなひとたち」がつながりあえば、「自分と異なるひとたちが同じ地域に暮らしている」ことがお互いにわかります。それが結果として、地域が、それぞれのひとたちが暮らしやすいまちになっていきます。

私たちはこのようにして、『ご利用者や事業所を含めた、地域で暮らすさまざまなひとたち』がしあわせに暮らせるまちづくりを、地域・社会のひとたちや団体、企業、行政や公的機関と協働して、すすめていきたいと思っています。

I. 重点目標

1. ご利用者が地域とつながる～それぞれの事業所において、「つながり支援」が食事支援や入浴支援と同じく、利用者支援のひとつになっていること（状態）。

- （１）設定理由・・・ひととのつながり（社会関係資本）はしあわせの源です。つながりをすでに多くもっているご利用者もいれば、そうでないご利用者もいます。特に施設に入居すると、地域や社会、ひととのつながりは途切れやすくなります。「つながり支援」を、食事支援や入浴支援と同じく、普段の支援のひとつとして行っていくことは、ご利用者のしあわせにとって、とても大事なことです。

（２）内容

- ①支援におけるさまざまな機会をとらえて、私たち自身が「つながり支援」という新たな支援の視点で、例えば以下の観点から、いまの支援を捉え直し、支援の見方をひろげていきます。
- ・つながり支援は、外へ出向かなくてもできる。
 - ・つながり支援は、いましている支援のなかでもできる。
 - ・つながり支援は、ちょっとしたことでもできる。
 - ・つながり支援は、いまある仕組みをちょっとひろげるだけでもできる。
 - ・つながり支援は、ご利用者ひとりひとりをよく知る職員が、支援の専門性を発揮して、ひとりひとりに合ったつながり方をサポートしていく必要がある（支援の腕のみせどころ）

2. 職員が地域とつながる～「職員自身が地域とつながることが、『つながり支援』の大きな力になる」ということに、自分たち（職員）が気づいていること（状態）。

- （１）設定理由・・・ひととのつながりは次のさらなるつながりを呼びます。ひととつながり、それが楽しいものであれば、自分の家族や友人などの身近なひとをそこに呼び入れたいくなるものです。職員（特に入居職員）が地域とつながり（顔見知りになり）、地域に開かれていくと、ご利用者（特に施設のご入居者）の地域とのつながりはすみ、ひろがっていきます。

（２）内容

- ①「職員が、ご利用者とともに地域とつながる機会」を、普段の仕事のなかにつくれるかがポイントです。例えば以下の観点から、業務全般をふりかえり、見直し、整えます。
- ・つながり支援は「ながら支援」。あまり大げさに考えず、できることから始めよう。
 - ・「つながり支援」が普段の仕事に組みこめれば、職員が仕事のなかで、ご利用者が地域とつながってうれしい姿に触れられる。結果、「つながり支援はご利用者支援のひとつ」と自然に思えるようになる。
 - ・仮に、その場にご利用者が一緒におらず、「職員だけが地域とつながる機会」になったとしても、それはそれでOK。その後のつながり支援の力になる。
 - ・つながりの発展…単発企画→継続企画→顔見知りの関係へ。

3. 事業所が地域とつながる～それぞれの施設事業所において、地域における社会参加ニーズと直接つながる仕組みができていること（状態）。

- （１）設定理由・・・地域にはさまざまなひとたちが暮らしています。

- ・機会と仕組みを適切に活かせれば社会参加できるひとたち（働きたい子育て中のママ（パパ）とそのお子さん、退職後のまだまあ元気な高齢者、社会参加をしたい障がい者、社会に出ていく準備期にいる学生、日本に移り住んで暮らす外国人など）
- ・地域のひとたちや制度による支援のもとで社会生活を営めるひとたち（介護や支援を必要とする高齢者や障がい者、地域で孤立しがちなひと、まだ生活基盤が整わない在住外国人、災害時には日常生活が困難に陥るひとなど）

これらのひとたちが、地域や社会とのそのひとなりのつながり方が営めるように、私たちができる取り組みをすることは大事です。

(2) 内容

①地域における社会参加ニーズと直接つながる仕組みをつくり、育てます。※以下は案

- ・機会と仕組みを適切に活かせれば社会参加できるひとたちとつながる施策…ママカフェ、保育所、短時間労働、資格取得支援、介護の機械化・ICT化、ボランティア受け入れの体制整備（バリエーションを増やす、コーディネート機能を整える）、など。
- ・地域のひとたちや制度によるサポートや支援のもとで社会生活を営めるひとたちとつながる施策…足立邦栄会の行う福祉事業や地域の「つながりの輪」を介して。
- ・地域の防災拠点になる…行政や公的機関など地域の「つながりの輪」と協働して災害時に日常生活を保てなくなるひとたちをサポートできる体制を平時のうちに整える。

②地域における「つながりの輪」づくりをすすめます。※以下は例

- ・つながるひとたち…地域のひとたち、ボランティア、地域団体、企業、行政（地域福祉計画との連動）、公的機関（社会福祉協議会・学校・図書館・消防署）など。
- ・つながり方…福祉サービスで、また福祉サービス以外の方法で／ヒト・モノ・カネを介して／施設事業所のなか、または外で（アウトリーチ）。
- ・つながりの発展…単発企画→継続企画→顔見知りの関係へ／そのなかで地域のニーズを捉え確かめる力をつける。

③法人内外への情報発信力を高めます～情報発信の楽しさと情報管理の的確さの両立。

- ・足立邦栄会全体における情報発信の司令塔（ディレクター）の確立
- ・SNSや動画配信などのネット媒体における情報発信体制の構築。特に、SNSによる情報発信を重点課題として位置づけ、取り組みます。
- ・機関紙・広報誌などの紙媒体における使い方のレベルアップ…直接的関係構築力という強みを活かす、法人全体の広報誌「Heart to Heart」の定期発行。
- ・法人内部での情報発信および情報共有体制の構築。

※すべての重点目標において、情報マーケティング部（ランドマークチーム・情報戦略チーム）のほか、法人本部の他のチームや各事業所と連携協働して取り組みます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第2月曜日	情報マーケティング部 会議	・法人全体（足立ブロック、多摩ブロック、法人本部）の動向の共有 ・ランドマークチーム、情報戦略チームの動向の共有 ・必要な施策の案出と実行体制の検討構築 ・施策の進捗管理およびモニタリング

【ランドマークチーム／情報マーケティング部】

ランドマークチームはこれまで VISION2023 発足より「地域のランドマーク」になることを目標に事業所のある足立・府中・狛江で地域活動に取り組んできました。その地域の特性や事業所のありように合わせて、地道に地域やかかわるひととのつながりをひろげて VISION2028 へつないできました。

令和6度は「第42回関東甲信越地区身体障害者施設職員研修大会」に参加し、VISION2023 から VISION2028 にかけての取り組み、ランドマークチームや拠点ごとの実績を外部に向けて発信することで、他法人からも、法人内事業所の横断的チーム活動という取り組みのユニークさ、それぞれの拠点がしっかりと地域とつながってきた実績に対する好評をいただき、これまで積みあげてすすんできた足取りの確かさを改めて感じる事ができました。

令和7年度ランドマークチームにおける重点目標は、令和6年度にあげた重点目標から大きな違いはありません。各拠点からあがっている「活動記録表」が蓄積されてきているので、地域資源マニュアル化と使える名刺リスト化を今後も継続していきます。中長期計画として令和8年度には形になれば良いと考えます。

VISION2028 では「つながることの楽しさ、わくわく、しんどさ、億劫」を大事にし、そのひとりのしあわせへ」をコンセプトに「さまざまなひとたちがしあわせに暮らせるまちづくり」を目標にしています。ランドマークチームはこの目標を達成すべく、それぞれの地域で具体的な計画として実践していきます。

I. 重点目標

1. ご利用者、職員が地域とつながることを第一に地域活動に取り組みます。「つながり支援」の観点でランドマークチームのみならず、法人全体での地域活動の推進「つながりの輪づくり」の発展を各拠点で継続的に展開していきます。これらのランドマークチームの実践を内外に発信し、つながりからのさまざまな方面への発展の可能性を探り、すすめていきたいと考えます。また、ランドマークチームが生み出している価値を、内外への報告などをおし客観的に捉えて、ふりかえりを行い、中長期計画における進捗を確認しながらすすめていきます。

(1) 設定理由・・・ランドマークチームが「さまざまなひとたちがしあわせに暮らせるまちづくりに向けて「つながりの輪づくり」をすすめます。

(2) 内容

①ご利用者が地域とつながることに取り組みます。これまで培ったつながりやその機会、またこれから新しくつながる環境を「つながり支援」につなげます。継続は力なりですすんでいくために、現在行っていることをブラッシュアップして「つながる」拠点を考えます。

②ご利用者・職員が地域とつながること、つながるひとたちがつながれる場面を創出します。現在ある地域活動をベースに、それぞれの拠点（足立・府中・狛江）は、その拠点の計画にもとづいた地域活動を行い、定例会議において、進捗を共有して確認と評価を行います。

（足立）さくら、リブインさくらを拠点とした地域交流・多世代交流などを継続します。

（府中）「café at」を中心とした近隣施設や学校、地域交流、体験実習などの環境の提供を継続します。

（狛江）社会福祉協議会や地域包括支援センター、市民活動団体との協働、地域活動づくりなどを継続します。

各事業所のマンパワーが一律ではないため、できることから地域とのつながりをつくりたいと考えます。できたつながりは「活動記録表」に記録し、明確なつながりを形成したいと考えます。

③法人全体、拠点同士の相互作用が発揮されるよう、オンラインだけでなく対面でもチーム会議を行うようにするなど、相互交流のある活動を取り入れて継続していきます。

④外部の主催する「実践報告会」でチームの実践報告を行います。

⑤法人ホームページにおいて、チームの地域活動のお知らせと報告を拠点毎に毎月更新を継続します。

⑥現在、足立ブロックではできている地域活動を考える会議体の導入を多摩ブロックでもすすめていきます。それができない壁を明確にすることもランドマークを推進していくために必要なことだと考えます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
未定	外部実践報告会	外部団体主催の報告会に参加 （前年度参加の第42回関東甲信越地区身体障害者施設職員大会は12月開催）
毎月	法人ホームページ報告	各拠点の地域活動のお知らせと報告
毎月第4木曜日	チーム会議	チーム定例会議

【情報戦略チーム／情報マーケティング部】

令和7年度の情報戦略チームは下記の項目をテーマに取り組みます。

①かかわるものたち、観るものたちが、楽しくできるような取り組みをします。

- ・コンプライアンスに配慮しすぎたことで生じる情報発信の不便さに対して、情報発信の楽しさと情報管理の的確さの両立に向けた取り組みをします。
- ・法人職員にも、皆さんに気軽に見てもらえる。
- ・チームとして「気軽に楽しく」をテーマに取り組みます。

②情報発信をより戦略的に行います。

- ・情報戦略チームと各拠点の広報会議を連携させ、戦略的な位置づけを明確にし、組織全体で一貫性のある情報発信の実現を目指します。
- ・共通した情報発信のルールとフローの管理を行います。
- ・発信した情報の共有レビューを行います。
- ・これらの取り組みから、内外に対する発信の強化を探ります。

I. 重点目標

1. 各拠点の広報会議において、SNSでの情報発信に関する統ルールとフローを共有し、それにもとづいて情報発信を行います。

- (1) 設定理由・・・SNSについては、拠点ごとの発信はできていますが、全体としての明確な戦略をもつまでには至っていません。拠点ごとで広報会議を通じた発信ルートはできています。またコンプライアンスについては、情報発信のルールとフローのマニュアル案があり、その完成が必要です。発信に関する全体統括に取り組みます。

(2) 内容

- ①拠点ごとの情報発信において、統一された情報発信ルールとフローを確立し、徹底します。
- ②ホームページとは違うSNSの特徴（気軽な情報発信）を活かして、記事内容を工夫します。
- ③会議以外の場面で、発信した記事について、レビュー（評価や感想）を多く共有します。

2. 足立邦栄会ホームページにおいて、各拠点およびVISION2028に関する情報を発信します。

- (1) 設定理由・・・これまで、ポータルサイトづくりから始まって、ホームページの発信体制は整いました。法人のポータルサイトの管理は、これまで通り継続します。SNSの発信強化のため、ホームページとSNSそれぞれの特徴をいかした情報発信の使い分けに取り組みます。

(2) 内容

- ①各拠点およびVISION2028それぞれにおいて、ホームページで活動報告を行います。
- ②毎月担当者が内容の見直しやチェックを行い、クラウドや会議で共有します。
- ③SNSとは異なるホームページの特徴（記事と写真を活用した確実かつ効果的な情報発信）を活かして、記事内容を工夫します。
- ④会議以外の場面で発信した記事について、レビュー（評価や感想）を多く共有します。

3. 法人機関広報誌「Heart to Heart」を年2回、7月と1月に発行します。

- (1) 設定理由・・・昨年度、法人機関広報誌「Heart to Heart」の初号を発行しました。今後は定期発行の体制を継続し、関係性と信頼関係を深め、つながりをつくるコミュニケーションツールとして活用していきます。機関広報誌をご利用者・ご家族・地域のひとや関係機関へ直接手でお渡しし、「紙という媒体」で確かな情報を、届けたいひとに確実に届け、つながりをつくります。

(2) 内容

- ①チーム内に機関広報誌担当を決め、担当が中心となり機関広報誌の発行管理を行います。
- ②機関広報誌担当の管理のもと、チームクラウドの所定場所に各事業所が発行した機関広報誌を年度毎に保管していきます。

- ③機関広報誌担当が中心となり、機関広報誌への関心を高め、取り組み内容を周知するために、発行スケジュールを設定します。7月号では各拠点のトピックを取り上げ、1月号ではVISION2028の取り組み報告を行います。また、足立ブロックと多摩ブロックそれぞれでの、地域と社会のつながりを示すページを交互に掲載します。
- ④デザインソフトなどを活用して、自主製作でのスキルアップを目指します。

4. 各拠点の広報会議同士の連携を高め、効果的な情報発信を行います。

- (1) 設定理由・・・気軽に楽しい情報発信を目指します。各拠点の広報会議同士と情報戦略チームをつなぐ横断的なネットワークをつくり、コミュニケーションの充実を図ります。これらの取り組みからヒントを得て、内外に対する発信の強化と戦略づくりを目指します。

(2) 内容

- ①各拠点の広報会議同士と情報戦略チームをつなぐ横断的なネットワークづくりに取り組みます。具体的な内容については以下を素案のひとつとして情報戦略チームで検討し、各拠点の広報会議の協力を得ながら連携・協働して取り組みをすすめます。
- i 各拠点の広報会議から選抜されたメンバーによるチームで、横断的な取り組みを行います。
 - ii 選抜チームの会議では、各拠点の情報交換や一体的な取り組みの検討を行い、1年をとおして、共通の成果物を作成します。
 - iii 選抜チームにはチームのメンバーも参加し、会議やコミュニケーション場面にかかわり、各拠点の広報会議とチームとをむすぶ法人全体の情報発信ネットワークづくりに取り組みます。法人全体での、戦略的かつスピーディにすみずみまで行き届く情報発信の仕組みづくりを行います。

5. 個人情報使用承諾を確認し、また各種著作権に配慮した情報の発信を行います。

- (1) 設定理由・・・個人情報やコンプライアンスに留意したうえで、SNSや広報などさまざまな場面で情報発信を行います。

(2) 内容

- ①チーム内に担当を決め、担当が中心となり進捗確認や管理方法の見直しを行います。
- ②毎年度、法人共通書式を使用した個人情報の使用意向確認を行い、イベントなどでの画像などを広報に活用します。
- ③ご利用者の個人情報については、毎年度、意向確認し、配慮して使用します。
- ④職員の個人情報については、入職時に意向確認し、配慮して使用します。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
随時	VISION2028 特設ページの更新	・VISION2028 各チームの記事 ・企画記事
随時	機関広報誌発行	・全事業所の機関広報誌を統一フォルダーで保管・共有し、各事業所にて配布
9月・3月	個人情報使用承諾書確認	・年2回各拠点の進捗の確認
7月・1月	法人機関広報誌「Heart to Heart」発行	・VISION2028 各チーム活動報告・各拠点活動報告
毎月第3木曜日	チーム会議	チーム定例会議

III. 予算

項目	金額	備考
編集ソフト	25,000 円	ソフト：アドビアクロバット
機関広報誌印刷代	50,000 円	プリントパック※年2回分
合計	75,000 円	

VISION2028（部）		＜足立ブロック＞		＜多摩ブロック＞	
＜会議日＞		＜さくら・かえで＞	＜リフィン＞	＜みずき＞	＜狛江エリア＞
第1週月曜		リフィン戦略会議(13-14) 加藤MT（13-14） 入所支援科MT(16-18) 生涯向上委員会(16-17)	リフィン戦略会議(13-14) 支援管理MT(16-18)※3か月毎開催	運営会議(10-13)	
第1週火曜			感染対策委員会(16-17)	I 課職員会議(16-18)	
第1週水曜	VISION2028推進会議(10-12、※9,2月除く) 入所部(14-16) 入所支援科(14-16)※4G会議 毎2回(9,2月(16-18) 法人全体会 毎2回(4,11/21予定)(16-18)	ショート話し合い(16-17) 健康支援科MT(17-18)		短期入所開野会議(16-17) II課グループミーティング(16-17)	
第1週木曜	財務部(10-12)				えだまめ運営会議(12-15) 狛江エリアリーダー会議(16-18)
第1週金曜	法人MT(17-19)	食事支援科MT(14-15) 入浴話し合い(16-17) 居宅訪問MT(17-18)		運営会議(9-12) I 課運営会議(16-18)	ポンテ常勤会議(17-18)
第2週月曜	情報マーケティング部(14-16)	通所さくら支援MT(17-18)		サービス支援室打合せ(14-16)	
第2週火曜	キャリアアップ採用チーム(10-12)	相談支援科MT（12-13） 感染対策委員会 ・身体抱束防止委員会(16-17)		II課運営会議(16-18) I 課職員会議(16-18)	みずきケアセンター支援会議(13-14) 中和院GH会議(16-18)
第2週水曜	採用オリエンテーション(9-16※複数回)	排泄話し合い(16-17)	健康支援MT(14-15) リフィン運営会議(17-19)	入所育成委(16-18)	こまえ工務部副署会議(14-17) ポンテ常勤会議(14-17) こまえ工務部常勤会議(17-18)
第2週木曜	サービス提供チーム(14-16) 笑顔セクション(16-17)	予備管理MT(15-16) 地域支援科MT(16-18)		リハミーティング(11-12)	
第2週金曜	経営会議(13-15)	包括MT(17-18)	スマイルPJ(16-17)	リーダー会議(16-18)	
第3週月曜	育成チーム(16-18)	リフィン戦略会議(11-12) えん担当MT(14-16)	リフィン戦略会議(11-12) えん担当MT(14-16)	環境改善委(16-17)	ヘルパー会議(13-14)
第3週火曜	ものセクション（13-15）	入浴支援科・相談支援科MT(11-13) 加藤MT（13-14） さくらかえで運営会議(15-18)	環境美化委員会(16-17)	日中活動開野会議(15-16) I 課職員会議(16-18)	こまほっと会議(9-10) こまほっと社協連携会議(10-11) こまほく打合せ(11-12) 狛江エリア広幹会議(16-18)
第3週水曜		食事支援委員会(16-17)		多摩ブロック管理幹事会議(10-11) 管理幹事会議(14-16) II課グループミーティング(16-17)	狛江エリア管理幹事会議(10-12)
第3週木曜	情報戦略チーム(10-12) 笑顔セクション(16-17)	機能訓練話し合い(16-17) もの担当MT(15-17)	もの担当MT(15-17)	I 課運営会議(16-18)	狛江エリア運営会議(9-12) えだまめ運営会議(12-15) 地域コミュニケーション班(16-18)
第3週金曜	新卒戦略会議(14-16)	かえで支援MT（17-18）	総合支援委員会(16-17)	多摩ブロック会議(9-12) 常務会議(15-16) ICTプロジェクトチーム会議(16-17)	多摩ブロック会議(9-12)
第4週月曜	新卒採用チーム(16-18)				
第4週火曜	キャリアアップ採用チーム(10-12) 笑顔セクション(13-14) えんセクション（14-16）		リフィン運営会議(17-19)	さくら/みずき利用者懇談会(10-11) I 課職員会議(16-18) II課全体職員会議(17-18)	
第4週水曜	入所部【ナシ】(10-12)	足立ブロック会議(16-19)	足立ブロック会議(16-19)	安全(15-16) みずきまつり実行委(16-17)	狛江エリア研修会議(16-18)
第4週木曜	ランドマークチーム(16-18)	管理課MT(10-11) 実務担当話し合い(15-16)		つばきひまわり利用者懇談会(10-11)	
第4週金曜	人事戦略推進チーム(10-12)※4月・10月開催なし 経営会議(15-18)	居宅MT(13-14) 広報会議(16-17)	広報会議(16-17)	広報委(16-17)	ハンダ世話人会議(13-15)
最終月曜		地域会議(15-16)	地域会議(15-16)		
最終火曜					
最終水曜					
最終木曜					相談支援センター運営会議(13-15)
最終金曜					
その他 (不定期等)	・理事会(5/31)・6/21(土)・11/1(土)・3/21(土) ・評議員会(6/21)・11/15(土)・3/30(月) ・育成チーム 新人合同研修会(4/21(月)・10/20(月)) ・育成チーム 一般職合同研修会(7/16(水)) ・笑顔セクション クイズ大会(6/26(木)) ・笑顔セクション ボッチャ大会(1/16(金)) ・人事戦略推進チーム 若手者フォローアップ研修 （前期 9/17(水)・19(金)/後期 2/18(水)・20(金)） ・人事戦略推進チーム 若手者育成委員会 ー最終者/評議員会(前期 5/15(木)/後期 11/15(土)) ー一定年齢職員委員会(前期 5/14(水)/後期 11/13(木)) ー多摩地区委員会(前期 5/14(水)/後期 11/14(金))	・さくらの会(第4週日曜、14-16) ・カンファレンス(第4週日曜、16-18) ・リスカマネジメント委員会（最終大会16-17)	・食事支援課会議(不定期) ・地域支援課会議(毎月)	・狛江エリアアース会議(不定期)	