

生活クラブ風の村 2016年度事業計画 全エリア共通の方針（抜粋）

D-6 ICT（インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー）推進

ICTの積極利用を進めます。ICTを使って、各分野の業務効率化を図るとともに、ケアレベルの向上、データに基づく評価を推進します。

エリアでのICT推進担当者との連携を強め、環境整備の改善を図りICTの積極利用を推進します。

職員コミュニケーションシステム kintone を業務に不可欠なツールととらえてアプリの開発を進めるだけでなく、使って楽しい、また見たいといった視点も大切にします。

E 事業の継続と充実

E-1 財務構造の改善

財務構造の改善を図り健全経営力を高めます。「営業」は、事業所責任者の最重要な仕事と位置づけ収入計画達成をします。法人全体で、新規事業含め経常増減差額3%を確保します。

寄付がしやすい仕組みを構築します。

E-2 災害対策

それぞれの事業所の消防訓練や避難訓練を年間計画に基づき継続実施します。これらの訓練は基本的には事業所内の火災など比較的小さい範囲での災害へ備えとし、近い将来予測される大地震の様に大きな災害に対する準備は、防災担当者会議が主導して実施します。

E-3 新規事業

- 生活クラブ風の村保育園佐倉東（定員120名）を開設します。（2016年4月）
- 千葉県稲毛区作草部に複合施設を建設します。（2017年4月頃開設予定）
- 医療法人社団椿森会の事業（デイサービス・小規模多機能ハウス・ケアプランセンター）を2016年4月から生活クラブ風の村に統合します。
- はぐくみの杜の隣地に乳児院（定員15名）を建設します。（2017年4月開設予定）
- 八街地域包括受託、八街小規模多機能、八街定期巡回事業の受託に向けて準備をすすめます。
- 我孫子市なんでも相談室の分割（エリア分割による事業所増設）に向けて準備をすすめます。

- 風の村なりたを移転し、小規模多機能ハウス、定期巡回ステーションを併設した複合施設の建設を検討します。
- 成田準備エリア、市原準備エリア、我孫子準備エリアにおいては多機能拠点を新設し、生活クラブ安心システムを推進できるようにしていきます。
- きなりの街新田（仮称）については、土地の確保、地主との家賃交渉（建設コストとの整合性）等、調整事項を整理し、事業の検討を継続します。

E-4 事業の統合・閉鎖

現在、高齢者のショートステイ利用ニーズの減少が顕著になってきています。高齢者のショートステイ事業の経営が厳しい事業所については地域のニーズを精査し、他の事業への転換を検討していきます。

E-5 第4次中期計画策定

第4次中期計画が2017年度から始まります。今年度プロジェクトを立ち上げ策定に入ります。プロジェクトでは中期計画の期間を同じくする、生活クラブ虹の街、VAICコミュニティ研究所、ワーカーズコレクティブ千葉県連合会と、地域福祉に関する学習会を開催する等して進めていきます。

A 社会福祉法人の使命と地域包括ケアの推進

A-1 社会福祉法人の社会的使命としての地域貢献

地域包括ケアを進めるために6つの拠点（流山、柏、高根台、佐倉、千葉、八街）で「生活クラブ安心システム」（以下安心システム）を進めます。

【生活クラブ安心システム】

安心システムを実施している6つの拠点では、安心システム推進会議の活動を進めます。生活クラブ千葉グループをはじめ、地元の自治会、町内会、民生委員、地区社協などと連携をさらに強め、「地域の特性」「利用者の個別性」に基づいた安心システムを充実していきます。

安心システムの無償、有償サービスは、地域包括ケアをすすめるうえで重要な要素とされている生活支援、介護予防の活動です。「目の前にいる人を支え切るために必要な地域資源を生み出す」という考え方で、着実に安心システムの資源を増やしていきます。

6拠点共通で、貧困の連鎖を防ぐために、「子どもの貧困」問題に取り組みます。各拠点の地域ニーズに沿った子ども支援の活動を行います。

【ケアラーズ支援】

生活クラブ安心ケアシステムの中に位置づけ、エリアごとに計画を策定し、実践していきます。

現在問題を抱えている介護者や介護の経験者が出会い、互助の関係作りを進めるための拠点活動や企画を進めます。「ケアラーズカフェ」や「オレンジカフェ」の開催で、地域の資源と力を合わせて介護者支援に取り組みます。

各拠点、他事業所地域でのケアラーズ支援のネットワークをつくり（参加し）ボランティア講座や街かど福祉相談員養成講座を通して、人材の育成を図ります。

【生活クラブ福祉・たすけあい8原則】

生活クラブ風の村は、生活クラブ生協千葉（虹の街）を母体に設立された社会福祉法人です。生活クラブには、虹の街のほかに、北は北海道から西は兵庫県まで32の

生協があり、その他の関連団体も数多くあります。そして、各地で、さまざまな福祉・たすけあいの活動が展開されています。

このたび、すべての生活クラブ生協、関連団体共通の「8つの福祉・たすけあい原則」を決めました。生活クラブ風の村でも、事業を進めるうえでの原則とします。

《多様性、尊厳の尊重、参加型社会、働きがいのある人間らしい仕事、居場所づくり・役割づくり、子育て支援、介護支援、社会的孤立への支援》

【生活クラブ安心システム連合】

生活クラブ生協を母体とする3つの社会福祉法人を中心に、生活クラブ各単協、生産者で生活クラブ安心システム連合を結成しました。研修、交流を通して学び合い、各地の生活クラブ安心システムが活発に実施されるようにします。また、「10の基本ケア」が生活クラブ安心システム連合全体で展開されることをめざし、「生活クラブのケア」のブランド化を図ります。

【安心システムユナイテッド設立】

2014年4月に設立され、現在16団体が入会しています。今後は、1)安心システムの普及・啓発のために、2)安心システムの高度化のための学習・研修・交流、3)安心システムにかかわる政策提言の3つの事業計画を全国規模で進めていきます。

A-2 地域包括ケアを目指す事業と地域活動の推進

千葉県稲毛区作草部の国有地に、多機能複合施設を建設します。6つの事業（①小規模多機能型居宅介護②認知症対応型共同生活介護③高齢者デイサービスセンター④訪問介護⑤居宅介護支援⑥児童デイサービス）の他、地域交流スペースを併設します。地域交流スペースが地域活動の拠点になれるよう自治会、地区部会等の皆さんと協力していきます。

介護保険改正により介護予防訪問介護・通所介護が、全国一律基準から市町村で取り組む地域支援事業に移行しました。生活クラブ安心システムの推進の観点から各

訪問介護事業所において訪問型サービスAに取り組みます。

A-3 生活困窮者の支援と貧困の連鎖防止

柏市、船橋市、印旛地区における生活困窮者自立支援事業受託事業所間で情報共有や合同研修を実施し、相談員の専門性や支援スキルの向上を図ります。また、当該事業における新たな支援指標づくりやその提案を合同で行います。

各施設で、就労準備支援事業としての就労体験、実習と、就労訓練事業（中間的就労）の受け入れを積極的に進めます。その際、ユニバーサル就労支援室員が受け入れに関与します。

B ケアサービスの質の向上と人材育成・人材確保

人材不足がより深刻になっており、人材確保と育成によってケアサービスの質の向上を図ることが重要です。生活クラブ安心システムとユニバーサル就労支援を当法人のブランドとしてアピールし、多くの新卒学生、経験者を迎え入れます。

賃金・労働条件・福利厚生を改善を行い、職員が安心感と意欲を持って働き続けられるように環境を改善します。職員の健康と満足は利用者の安心と安全につながりますので退職防止を人事についての最大テーマとして取り組みます。

人材確保にあたって、各職場で子どもを預けて働ける体制をつくることが重要です。2017年度には全エリアで実施することを前提とし、2016年度は流山エリア、船橋エリア、八街エリアで検討を進めます。

今年4月から「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行されます。また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部が改正され同時に施行となります。生活クラブ風の村ではこのことについて意識的に取り組んできていますが、あらゆることについて再点検して、必要な対策を取ります。

B-1 ケアサービスの質の向上と人材育成

生活クラブ10の基本ケアの上位に位置づくケア理論をICF（生活機能モデル）と位置づけ、すべての分野に於いてICFの考え方を取り入れていきます。また、今年度研修の重点実施項目を「ICF」「認知症」「食支援」「こども

の権利擁護」とし、各エリアにおいて研修を行って行きます。

今年度より新人事管理システムを導入します。このシステムによって約1500人のキャリアを管理し、個々の人材育成につなげます。

B-2 権利擁護と虐待防止の取り組み

高齢者や障がい者を差別や虐待、権利侵害から守るために必要な措置として成年後見制度や合理的配慮について検討します。

基本姿勢に権利擁護と虐待防止を追加し、虐待防止を全職員に明確に示します。

【虐待防止委員会】

エリアごとに権利擁護と虐待防止の研修を実施します。特に、見えにくく、立ち直りにくい心理的虐待についての研修を強化します。

不適切なケア（ヒヤリハット）の事例を共有し、どんなに小さな事例でも大きな虐待に繋がることを念頭に、不適切なケアをなくしていきます。

【苦情解決第三者委員会】

苦情の裏には期待や要望があります。苦情を処理するという姿勢ではなく、サービスを改善する契機として捉え、苦情解決第三者委員訪問相談員の入居系施設への毎月の訪問活動を継続します。

苦情の申し立てをためらってしまう可能性がある利用者（家族）に対し、その権利と方法を丁寧に伝える活動を強化し本人支援や家族支援に繋がります。

【自主監査委員会】

拠点単位での監査を継続し、生活クラブ安心システムについての監査を2016年度も実施します。監査のツールとして、理念、基本姿勢、行動基準、事故報告、苦情解決第三者委員会の活動報告、そしてKAZEGRAM（事業マニュアル）を活用します。

C ユニバーサル就労の拡大

C-1 ユニバーサル就労の社会化とネットワークの拡大・充実

ユニバーサル就労ネットワークちばとの連携で、生活クラブ風の村のユニバーサル就労者のスキル、ニーズに応じた、他企業への転職支援を進めます。

「職場のユニバーサル化」に向けて、新しいプロジェクトチームを設置して検討を開始します。仕事の業務分解を進め、専門職と非専門職、短時間勤務者、高齢者、障がい者などが事情に応じて働けるような業務再構成を進めます。

C-2 ユニバーサル就労支援室の機能の見直しと高度化
一次受け入れ先としての事業所と、本人が将来的に希望する業種・職種へのステップアップをサポートする支援室という段階的な支援を確立するために、生活困窮者自立支援、就労希望の障がい者等支援などと一元的に管理して日常対応を行うユニバーサル就労支援室の機能が必要です。その機能は理事長室に集中することとします。

C-3 ユニバーサル農業の推進

「ユニバーサル農業」と「障がい者の就労」をテーマに、就労継続A型事業をはじめとした障害福祉サービスの定義を見直した上で、とんぼ舎さくらの事業の生産性や安定性の向上を図ります。

とんぼ舎さくら野菜カット工場では、さまざまな障がい特性をもったご利用者が、その特性を生かして、働けるよう、作業工程や作業環境に十分配慮すると同時に、採算性のとれる事業経営を目指します。

D 職員組織運営改革と広報戦略

D-1 人事賃金制度の見直し

2014年度から議論してきた新人事制度に2016年度から本格的に移行します。職掌カテゴリーを正規職員Ⅰ、正規職員Ⅱ、契約職員の3つに再整理し、それぞれの役割、労働条件、賃金等明確にします。すべての職掌の定年を65歳に統一し、65歳定年後の再雇用についても制度として位置づけます。

正規職員Ⅰについては現行の職階制5等級の職務等級を見直し、職階制と熟練度別評価制を組み合わせた等級制度とし10等級制度とします。また正規職員Ⅱは7等級までの制度として運用します。昇格基準を明確にし、客観的に理解しやすい人事考課制度運用をします。

全契約職員の賃金アップとなるようベースアップを実施します。その際に採用困難な職種、採用困難な地域に配慮したベースアップとします。

その他、新人事制度に則り施策、制度改定を行っていきます。

D-2 しくみに基づく業務運営

入職時のオリエンテーションに始まり、入職時研修の資料などでKAZEGRAMを使用する機会を意図的に設けていきます。また、仕事に慣れてきたときにKAZEGRAMを使う仕組みも必要です。所属長は自事業所でKAZEGRAMを使うことを役割の一つとして徹底します。

過去のマニュアル運用の反省に、使いにくいからそのまま使わなくなったという点があります。職員自らが作る（更新できる）KAZEGRAMとなるよう、利便性を向上していきます。

D-3 参加型職員組織の推進

職員のサークル活動推進をさらに推進します。

全体研修は「感銘を受けた」「おいしかった」「楽しかった」「また参加したい」となる企画を「全員自主参加」で実施します。

理事長室が中心となり、理事長訪問をはじめ、理事長が現場職員と意見交換をする機会を増やしていきます。現場の声や若手職員の声を大切にできる機会を増やすことに努めます。

D-4 事業本部機構改革および会議体制の変更

2015年度は本部を、総務部、人事部、事業部、財務部、理事長室に整理をしました。2016年度は今後の生活困窮者自立支援事業受託拡大、人事給与システムの入れ替えによる業務合理化、職員の採用政策強化や福利厚生策の充実も踏まえて、新たな業務分担の検討も必要です。

D-5 広報戦略

広報戦略の最大の目的を人材確保と位置付け、短期的・中期的に採用に結びつくようにします。

ホームページは、安心システムとユニバーサル就労、ユニバーサルの農業をこれまで以上にアピールするものにします。

【Ⅲ】2016年度当初予算

2016年度はサービス活動収益を55億6千1百万円、サービス活動費用を54億3千6百万円、経常増減差額1億2千1百万円で予算編成しました。

新規事業として、4月より保育園佐倉東が開設し、医療法人椿森会の居宅、デイ、小規模多機能が当法人に移管しました。また、作草部複合施設、乳児院君津の建設を計画しており、とんぼ舎さくらでの野菜カット工場の操業、農業が本格参入予定です。そしてまた、地域包括ケアの推進、ケアサービスの質の向上と人材育成・人材確保、職員組織運営改革に向けた予算を編成しました。

資金収支計算書予算

単位：千円

1. 事業活動収入計	5,585,478
2. 事業活動支出計	5,286,687
3. 事業活動資金収支差額	298,790
4. 施設整備補助金・借入金収入	552,843
5. 施設整備等支出計	
① 施設設備借入金償還支出	133,116
② 建設着手金、設計料、設備備品、他（作草部PJ）	642,022
③ 空調機、井戸ポンプ、照明、他（風の村八街）	75,697
④ システム、他（本部）	26,886
⑤ 舗装、兵、植栽、照明器具設備、他（保育園佐倉東）	14,890
⑥ 設計料、PC（乳児院）	10,091
⑦ トラック、冷凍庫、他（とんぼ舎さくら）	7,957
⑧ LED照明、PC、他（風の村さくら）	3,847
⑨ スプリンクラー、車両（小規模ひなたぼっこ）	3,539
⑩ その他（設備備品、PC、タイムレコーダー、他）	17,978
小計	936,760
6. その他の活動収入計	
① 長期運営資金借入金収入	200,000
② 積立資産取崩収入（地域福祉支援積立金）	65,400
③ 拠点区分間繰入金収入	13,379
小計	278,779
7. その他の活動支出計	
① 長期運営資金借入金元金償還支出	94,816
② 積立資産支出（地域福祉支援積立金・修繕積立金）	70,500
③ その他の活動による支出（敷金、他）	5,095
④ 拠点区分間繰入金支出	13,379
小計	183,790
8. 予備費	55,000
9. 当期資金収支差額合計	△45,137
(3 + 4 - 5 + 6 - 7 - 8)	
前期末支払資金残高	282,551
当期末支払資金残高	237,413

事業活動計算書予算

単位：千円

勘定科目		金額	15年予算比		
サービス活動増減の部	収益	介護保険事業収益	2,995,514	110.2	
		老人福祉事業収益	526,034	113.0	
		児童福祉事業収益	240,484	111.8	
		保育事業収益	401,522	147.3	
		就労支援事業収益	56,610	406.9	
		障害福祉サービス等事業収益	624,862	102.4	
		医療事業収益	162,784	115.8	
		建物貸付事業収益	18,758	105.7	
		飲食事業収益	3,823	77.7	
		福祉用具・住宅改修・物品販売収益	336,780	117.1	
		ヘルパー事業収益	300	651.2	
		その他の事業収益	194,268	102.5	
		経常経費寄付金収益	158	14.0	
	サービス活動収益計(1)	5,561,902	112.6		
	費用	人件費	3,743,972	111.2	
		事業費	496,003	112.4	
		事務費	751,838	116.2	
		就労支援事業費用	71,394	211.6	
		福祉用具・住宅改修・物品販売費用	199,714	118.0	
		減価償却費	236,452	113.4	
国庫補助金等特別積立金取崩額		△63,321	123.8		
サービス活動費用計(2)		5,436,054	112.8		
サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)		125,848	105.3		
減の部	活動外増	収益	サービス活動外収益計(4)	23,575	86.3
		費用	サービス活動外費用計(5)	28,422	102.4
	サービス活動外収益差額(6)=(4)-(5)		△4,847	-	
経常増減差額(7)=(3)+(6)		121,001	101.6		
減の特別増の部	収益	特別収益計(8)	36,629	14.0	
	費用	特別費用計(9)	42,578	15.9	
	特別増減差額(10)=(8)-(9)		△5,948	83.5	
繰越活動増減差額の部	当期活動増減差額(11)=(7)+(10)		115,053	102.8	
	前期繰越活動増減差額(12)		355,711	100.6	
	当期末繰越活動増減差額(13)=(11)+(12)		470,764	101.1	
	その他の積立金取崩額(14)		34,400	147.0	
	その他の積立金積立額(15)		70,500	97.2	
次期繰越活動増減差額(16)=(13)+(14)-(15)		434,664	104.4		

