

■ 〈全エリア共通〉

【Ⅰ】 エリア共通：2020 年度ふりかえりと 2021 年度方針

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
理念 1 私たちは、一人ひとりの個性と尊厳を尊重し、基本を大切にした質の高い支援を目指します。（ケア）	
①全分野共通の基本姿勢に位置付けている「ICF*」の概念をしっかり理解し、これに基づく支援を行うことで、QOL*の向上を目指します。 また、そのことを可視化し、従業員満足度の向上につなげます。 ・技術、知識、熱意を持った人材を確保し働き続けてもらえるように研修内容の検討に取り組みます。 ・「生活クラブ版高齢 10 の基本ケア*」の定着のため、介護技術マイスター認証制度の拡充を図り巡回指導できる職員を育成していきます。 ・「生活クラブ版高齢者 10 の基本ケア」の定着のため、関わる職員に対し学べる機会を増やします。その中で介護技術に関しては、介護技術マイスター認証制度の拡充を図り巡回指導による職員育成を実施していきます。 ・アウトカム評価*を普及させ、その結果を支援の質向上に活かします。そのために、使用するアウトカム評価指標（※）は、事業の性質や現場の負担感を確かめながら決定し実践していきます。 ※（現状）住まい・居宅:ASCOT*、WHO-DAS2.0*、特養:日生協設計のもの、デイサービス:パーセルインデックス、あかとんぼ:独自のもの	・ICF の概念を浸透させます。 何故「ICF」の概念が重要であるかを職員の 60％が答えられるように、エリアや施設内に指導できる職員を育成します。 ・生活クラブ版高齢者 10 の基本ケアを浸透させ介護技術マイスター*認証を広めます。 各エリア（高齢分野の事業所）において、「生活クラブ版高齢者 10 の基本ケア」の研修を定期的開催します。また介護技術マイスター合格者の目標数を定め技術の可視化を図ります。具体的には、マイスター20 名、准教授 8 名を目指し認定者は巡回指導を可能とします。また、教授要件である「介護キャリア段位制度」のアセッサー取得を推進し、各施設で今年度取得者を 1 名以上とします。 ・アウトカム評価指標の整理を行います。 現場の負担感軽減を確かめながら、アウトカム指標の整理を行い、実行可能な状態までもっていきます。
②世代や分野を超え、「やってあげるケア」から持てる力を活かして支え合う関係性の共生型社会づくりを目指します。 ・共生型社会づくりに向け、エリアごとにソーシャルワーカーを増やし、生活クラブ安心支援システムを強化していきます。 ・障がい児者相談支援事業所の相談員機能を拡充するため、役割兼務を検討していきます。	・支え合う関係性の共生型社会づくりを目指します。 相談員を目指す職員が「生活クラブ安心支援システム」（サロンやケアラズカフェ等）の活動に参加して、地域の方々と交わり傾聴のスキルを高めます。また、共生型ケアを実施している事業所の交流会（研修会を含む）を年 1 回行います。 ・障がい者相談支援事業所のあり方を検討します。 各エリアにおいて、障がい児者相談支援事業所の業務をケアマネジャーやサービス提供責任者が担うことについて、実態把握及び必要性や採算性を分野別会議で検討します（上半期）。
③「基本ケア」で提示できる事業については「基本姿勢」からの置き換えを行います。	・「基本ケア」の検討を行います。 ・行動基準小冊子に記載されている「基本姿勢」の検討を行い、「基

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
理念 1 私たちは、一人ひとりの個性と尊厳を尊重し、基本を大切にした質の高い支援を目指します。（ケア）	
・ICF の概念を浸透させます。 ・重点実施項目研修として「ICF」は 8 月 19 日に集合研修を開催し 27 名が参加しました。各エリア・事業所における伝達研修の実施状況において 375 名が受講していますが、60％の浸透にまでは至りませんでした。 ・生活クラブ版高齢者 10 の基本ケアを浸透させ介護技術マイスター認証を広めます。 ・10 の基本ケアは、新卒介護技術研修とリーダー候補者研修で実施した以外に、エリアの研修計画に落とし込んでいますが、十分な実施状況とはなりませんでした。 ・介護技術マイスター制度による今年度の認定者は、准教授 1 名、マイスター3 名となり累計で教授 4 名、准教授 5 名、マイスター3 名となりました。 ・マイスター教授による巡回指導の代わりに光ヶ丘と流山において滞在指導を行いました。月 1 回 4 時間の開催でしたが、参加者のスキルがアップしたという教授からの報告があがっています。参加人数の平均は、光ヶ丘 4 名/1 回、流山 7 名/1 回です。 ・介護キャリア段位制度のアセッサーは、風の村いなげから 1 名、風の村さくらから 1 名が受講し、2 名とも合格しました。 ・アウトカム評価指標の整理を行います。 ・ASCOT、WHO-DAS2.0 によるアウトカム評価を実施したのは 9 事業となっています。種別としては、高齢者住まい（サポートハウス・グループホーム・きなりの街）、居宅訪問（ケアプランセンター・介護ステーション・定期巡回ステーション）、小規模多機能型居宅介護、特養ホーム八街、障がい者住まい（グループホーム）、地域包括となっています。集計を終えた事業所をグルーピングし、総計 40 事業所の研修を開催することができました。	・ICF の概念を浸透させます。 ・「ICF」を重点実施項目研修に位置付けるとともに、全職員が理解できるように「基礎」「実践」と段階的な研修を準備します。 ・生活クラブ版高齢者 10 の基本ケアを浸透させ介護技術マイスター認証を広めます。 ・介護技術マイスター認証を広げていくことと、10 の基本ケアの浸透をセットで捉えた研修を組み立て、自らが 10 の基本ケアについて説明できるリーダーを育てます。また、マイスター認定者数の目標を 8 名とします。 ・マイスター教授による滞在指導は、光ヶ丘と流山で継続します。流山においてはマイスター認定者が 1 名いるので連携して研修を進めていきます。 ・介護現場における OJT の充実を目指します。 ・入居施設においてリーダーによる OJT の格差を是正するため、主任・副主任研修を開催します。 ・サポートハウスの職員に対しては、アセッサーによる評価（半年で 1 名・レベル 1）を行います。 ・アウトカム評価を推進していきます。 ・2021 年度の評価は、昨年度の評価後の振り返り研修を踏まえたプラン作成及び支援が活かされているかを確認する機会となります。この循環を継続することで、職員の意識向上及びご利用者の QOL の維持・向上に努めていきます。 ・2021 年度の介護保険報酬改定に盛り込まれている「自立支援・重度化防止の取り組み」を受けて、介護サービスの質を高め科学的介護の取り組みを推進していきます。
・支え合う関係性の共生型社会づくりを目指します。 コロナウイルスにより生活クラブ安心支援システムのサロンやケアラズカフェの活動が休止せざるをえませんでした。活動を再開したところでは、相談員を目指す職員に限らず、他の職員も参加しました。 共生型ケアを実施している事業所の交流会は開催できませんでした。 ・障がい者相談支援事業所のあり方を検討します。 ・訪問介護において障がい者支援に費やす時間数は安定しました。実態として相談支援をサービス責任者が行っているケースが多いのですが、事業として行うには採算性に大きな課題があります。一方、一体的に行うことで、利用者への支援が充実するという意見も出ました。居宅介護支援事業においてはその検討に至っていません。	・支え合う関係性の共生型社会づくりを目指します。 相談員を目指す職員が「生活クラブ安心支援システム」（サロンやケアラズカフェ等）の活動に参加して、地域の方々と交わり傾聴のスキルを高めることを継続します。 ・障がい者相談支援事業所のあり方を検討します。 ・7 月から風の村なりたに於いて、拠点内に相談支援事業所を併設します。重心なりたを利用される方を中心に、実践の中から課題と可能性を洗い出して検討します。
・「基本ケア」の検討を行います。 ・行動基準冊子に記載されている「基本姿勢」の検討を行い、「高齢	・「基本ケア」の検討を行います。 ・看護及び児童・保育については行動基準冊子に記載されている「基

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
・「基本ケア」への置き換えが必要な事業種を再検討します。（例：障がい児者の 10 の基本ケア） ・キャッチコピーを用意し、基本ケアの浸透に活用します。（障がい児者、「わたらしいわたし、のそばに」）。 ・社会的養護のケアを明確にし、こどもはすでに一人の人であるという人権思想と、淡々とした当たり前の生活の営みの積み重ねに重きをおく哲学を持って、胎内時から社会的自立までの、途切れない子育てで家庭支援事業の展開を目指します。	本ケア」への変更が必要な分野のみ置き換えを行います。また、基本ケアのサブタイトルとして、キャッチコピーを作成します。 ・途切れない子育てで家庭支援事業の展開として、君津市にて児童家庭支援センターの事業を開始します。また、要養護家庭をサポートする場（名称未定）の仕組みづくりをするため、先進的に取り組みをしている団体・行政の調査を行います。
④各分野（事業別）の体制強化をおこない連携することで質の向上を図ります。 ・保育・児童養護・学童の 3 つのこども関連事業の連携を強化します。 ・経営的なマネジャーではなく、ケア方法等のアドバイザー的役割を担い将来的なビジョンをもてるような障がい分野統括マネジャーの設置を検討します。 ・障害児者サービス連絡会を定期開催し、職員のスキルアップや研修、処遇などについて検討していきます。 ・スペースぴあでは精神障がい者によるぴあサポートを検討し、就労の幅を広げるようにします。 ・保育園やはぐくみの杜で管理栄養士不在のなかでの栄養管理への対応として、共通献立表を作成し、共有活用していきます。	・各分野（事業別）の体制強化をおこない連携することで質の向上を図ります。 ・保育園やはぐくみの杜では管理栄養士が不在のため、栄養管理への対応として共通献立表の作成に着手します。 ・スペースぴあでは精神障がい者による「ぴあサポート」を検討します。 ・障がい児者サービス連絡会を定期開催できるように体制を整えます。 ・保育・児童養護・学童の 3 つのこども関連事業の連携を強化する第一歩として合同研修を行います。 ・障がい分野統括マネジャーの設置を検討します。
⑤虐待防止規定と指針、身体拘束ゼロに基づいた職場運営を行ない利用者の権利擁護に取り組みます。また、訪問による苦情解決第三者委員会で、風通しのよい事業所運営とケアの質の向上に取り組めます。 ・不適切なケアをなくしていくことで虐待が防げるよう、各事業所の虐待防止委員会で共有し、虐待の小さな芽を積むことに取り組めます。 ・利用者の多くは自分の意志や人間としての権利を自ら守ることができない状態の人が増えています。安心して施設を選ぶことができることを支援するために、そして安心して施設で暮らしていくために法人の評価や取り組みについての情報開示・公開を積極的に行ないます。 ・メンタルヘルス不調になることを未然に予防するため職員のストレスチェックを行い、虐待を早期に防ぐようにします（ストレスマネジメント）必要に応じて産業医の面接指導を行ないます。また、ストレスチェックを受ける職員が安心してチェックを受け、不利益を受けないよう、注意を払います。 ・虐待防止や不適切なケア防止につながる人権尊重や倫理に関する研修を行ないます。 ・利用者保護とサービスの質の向上の視点から「苦情解決第三者委員会」を設置し、相談員の訪問による苦情の解決に取り組めます。（コミュニティケア街ねっと（旧：VAIC コミュニティケア研究所）への委託事業とします。	【虐待防止】 虐待防止規定と指針、身体拘束ゼロに基づいた職場運営を行ない利用者の権利擁護に取り組めます。 ・ヒヤリハットの事例をなるべく多くの職員が共有できる仕組みを検討します。 ・虐待防止委員会、自主監査委員会や苦情解決第三者委員会の取り組みで見えてきた事業所ごとの成果や課題を「見える化」し、本人や家族にも知らせていきます（例：夜間専任の職員研修等）。 ・職員のストレスチェックを行い（ストレスマネジメント）、虐待を早期に防ぐようにします。特に外国籍の職員のストレスには注意をはらいます。 ・ストレスチェックの取り組みについて、実施規定を設けます。 ・虐待防止や不適切なケア防止につながる人権尊重や倫理に関する研修を行ないます。 ・虐待防止と合理的配慮についての研修を検討します。 【苦情解決第三者委員会】 訪問による苦情解決第三者委員会や自主監査の活動で、風通しのよい事業所運営とケアの質の向上に取り組めます。 ・9 施設（入居系）9 名の相談員で、苦情解決第三者委員の訪問相談を継続します。 ・利用者及び家族への苦情解決第三者委員会活動の更なる周知を図る取り組みをします。 ・訪問相談以外に職員の利用者との関わりや生活環境など場面観察を実施します。

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
者・障がい児者」については「基本姿勢」を「基本ケア」へと置き換えました。 ・児童家庭支援センターの開設場所としての住居を探しました。自立援助ホームとの併設も検討しました。	本姿勢」の更新の有無も含め検討を継続します。 ・児童家庭支援センターの事業の住居物件を継続して探していきます。
・各分野（事業別）の体制強化をおこない連携することで質の向上を図ります。 ・保育園では栄養士と調理担当会で会議を行い、献立、調理方法、衛生管理について情報共有できました。 ・障がい児者サービス連絡会は、コロナウイルスの影響により、4 月からは開催することができていませんでしたが、7 月より隔月にて開催することができました。 ・「あかとんぼ方針」を策定することができました。 ・こども関連事業強化に伴う合同研修はできませんでした。 ・スペースぴあでは「ぴあサポート」として 2 名の職員が活躍しています。 ・栄養管理者が不在でも連絡会で献立や調理法を情報共有することにより支援につなげました。保育園は同じ献立ソフトを活用し、情報共有を進めました。	・各分野（事業別）の体制強化をおこない連携することで質の向上を図ります。 ・保育・児童養護・学童の 3 つのこども関連事業の連携について具体的に検討します。 ・アセスメントシートの再考をします。 ・スキルアップ及び横の繋がりが強化の為の合同研修を行います。 ・障がい児者サービス連絡会を定期開催していきます。 ・前年度に作成した「あかとんぼ方針」を浸透させる為の研修等を計画していきます。 ・障がい分野統括マネジャーの設置に向けて、主要な部署・担当の方々と相談検討等を始めます。 ・スペースぴあでは精神障がい者による「ぴあサポート」を推進します。 ・障がい分野の連絡会を設定し、マニュアル作成及び研修体系の整備に向けて着手します。 ・管理栄養士が不在事業所も連絡会に参加し、献立や調理法など栄養管理の情報を共有することで支援につなげます。kintone を活用し、献立や調理法などの情報共有を進めます。
【虐待防止】 虐待防止規定と指針、身体拘束ゼロに基づいた職場運営を行ない利用者の権利擁護に取り組めます。 ・法人の評価や取り組みについてホームページにて情報開示・公開を行いました。安心して施設を選び、暮らしていくことにつながるような積極的な広報全体について広報プロジェクトで検討しました。 ・職員のストレスチェックを法令の定める範囲で実施しました。 ・高ストレス者が希望して実施した産業医面談は、時間は業務内、本人の費用負担は発生しない扱いとしました。 ・特に外国籍の職員のストレスには注意をはらいました。 ・ストレスチェックは、厚生労働省のマニュアルに沿って実施しました。 ・外部カウンセリング機関が、ウイメンズカウンセリング千葉（継続）と青葉の森こころの相談室（新規）になりました。 ・ハラスメントとカウンセリングのカードを全職員へ配布しました。 ・行政への報告が必要な虐待が疑われる案件が 4 件発生しました。該当事業所を対象に「虐待防止研修」を開催し意識の向上に努めるとともに、重点実施項目研修として 9 月 14 日に集合研修を開催し 26 名が参加しました。各エリア・事業所における伝達研修の実施状況において 283 名が受講しました。 ・障がい児者への虐待防止マニュアルの作成に着手し、完成を目指しました。それと並行して「虐待防止規定」と「障がい児者虐待防止指針」の見直しも行いました。	【虐待防止】 虐待防止規定と指針、身体拘束ゼロに基づいた職場運営を行ない利用者の権利擁護に取り組めます。 ・安心して施設を選ぶことができることを支援するために、安心して施設で暮らしていくために、法人の評価や取り組みについての情報開示・公開を行います。 ・職員のストレスチェックの対象者の見直し（法令以上の対象者を検討する）します。合わせて紙ベースではなく、対象者全員に対してネットを活用したチェック方法の実施を目指します。 ・「虐待防止研修」を重点実施項目研修に位置付けるとともに、「身体拘束廃止」についての理解が深まる研修を準備します。 ・障がい児者への虐待防止研修は、虐待防止マニュアルに紐づけて内容の検討を開始します。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
	・訪問相談員の資質向上のための千葉県運営適正化委員会主催の研修を受講します。 ・2019 年に実施された自主監査委員会の利用者アンケートの結果を共有し、訪問相談の内実を高めます。 ・共生型事業所としてのショートステイにおいては、今まで以上に利用者への安全面、対応力が求められます。特性を理解し、訪問相談を行います。 ・年度末に訪問相談活動内容の集計を行い、報告します。
⑥高齢者介護において、「在宅生活を続けたい」という本人やご家族の意向を尊重できるように、風の村が支えきる支援を行っています。 ・小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護の可能性を追求し、エリアを見極め推進します。 ・ゼロコード、介護・ラ針盤*の活用を進めるため、導入マニュアルを整備し必要な研修を行います。 ・デイサービスとショートステイでは、10 の基本ケアを活用した連続性のある自立支援を特徴として連携の強化を図ります。 ・困難事例や地域課題の共有を通して、地域包括支援センターの役割を可視化します。 ・配食サービスの拡大を検討します。現状は定期巡回の一部として行っている配食について、デイサービスやショートステイも含めニーズの見極めと拡大を検討します。 ・ホームページで高齢者や嚥下困難者向けのレシピを公開し、ホームヘルパーだけでなく、地域の在宅生活者の食生活をサポートします。 ・ご家族へグリーフケアを実施するとともに、見取りケアの振り返りを行い、職員の成長につなげます。	・在宅生活を支え切るサービスを追求します。 看護小規模多機能型居宅介護（風の村いなげ）及び小規模多機能型居宅介護（市原、高根台）の開設に向けた検討を始めていきます。また、ゼロコード、介護・ラ針盤の活用を進めるため、訪問定巡の分野別において導入マニュアルの整備を行います。デイサービス、ショートステイの分野別においては、自立支援の視点と 10 の基本ケアの推進に全力で取り組みます。 ・ケアラー支援を充実させます。 グリーフケアの学習会を開催し、家族を看取った悲嘆に寄り添えるスキルを身につけます。
⑦訪問看護では、くらしに焦点を置いた質の高い看護サービスを提供します。 ・訪問看護の特性である、生まれてから亡くなるまでの看護サービスの提供を、求めに応じて提供できるようにします。 ・コンプライアンスに基づいた経営視点を持って就業する看護師の教育を行います。	・訪問看護ステーションで働く職員の質向上を図ります。 2019 年訪問看護ステーションに勤務する看護師全員の、質調査（経営質調査・サービス質調査）の結果を踏まえ、各拠点の管理者はスタッフ個別面談を行い、次年度熟達するべき研修計画を立案します。 2019 年従業員満足度調査を基に管理者は個々の地域の実情に鑑みた訪問看護ステーション理念を達成します。 コンプライアンスに留まらず、2019 年度末に分野別会議で決定した各事業所研修計画（分野別と併せて）を実施します。年間に 2 回、各管理者が持ち回りで行います。

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
【苦情解決第三者委員会】 ・利用者保護とサービスの質の向上の視点から認定 NPO コミュニティケア街ねつとに事業委託し、9 施設（入居系）への訪問相談員配置を継続しましたが、コロナウィルスの影響により上期は訪問を中止しました。10 月からはリーフレットを配布しメールと FAX で相談できることを案内し、またオンライン相談も受け付けることを広報しました。 ・2019 年に実施された自主監査委員会の利用者アンケートの結果をホームページで公表しました。 ・自主監査委員会は多面的に行うアウトカム評価や業務調査と重なるところもあるので整理をし、自主監査委員会の活動は休止しました。	【苦情解決第三者委員会】 ・9 施設（入居系）9 名の相談員で、苦情解決第三者委員の訪問相談を感染対策し行うよう検討します。年度初めにオンラインでの委員会を開催します。 ・訪問相談以外に職員の利用者との関わりや生活環境など場面観察はコロナウィルスの状況に応じ検討します。 ・利用者及び家族への苦情解決第三者委員会活動の更なる周知を図る取り組みをします。 ・訪問相談員の資質向上のための千葉県運営適正化委員会主催の研修を受講します。 ・年度末に訪問相談活動内容の集計を行い、報告します。
・在宅生活を支え切るサービスを追求します。 ・介護・ラ針盤のバージョンアップ版は、順次該当パソコンでのアクセスを可能にしました。活用方法について検討し、マニュアルとしてまとめ、効果的な使用を目指しています。定期巡回ステーションとの住みわけに課題が残っています。 ・デイサービスの分野別においては「自立支援」「10 の基本ケア」を取り上げて議論はしていない状況です。自立支援は今後も含めて大きなカギになるので、2021 年度に全力で検討課題としていきます。 ・ショートステイの分野別においては、一人で安全に居室内やトイレへ移動できるように、自立を促せる環境整備を意識して取り組みました。10 の基本ケアは、事業所内で項目の唱和をしたり、椅子に座ることを意識して行いました。 ・地域包括支援センター連絡会は、開催できませんでした。 ・デイサービスの配食ニーズは全体的に少数ですが、断続的にありました。ショートステイのニーズについては今後見極めを行い、拡大を検討していきます。 ・「ホームページで高齢者や嚥下困難者向けのレシピを公開し、ホームヘルパーだけでなく、地域の在宅生活者の食生活をサポート」については、「つつしん」に毎号レシピを掲載し、ホームページでも閲覧できるようにしました。栄養調理連絡会では、食支援スーパーバイザーによる献立を随時 kintone*にアップし、活用できるように取り組みました。 ・グリーフケアの理解の第一歩として、訪問居宅合同研修を佐野けさ美さんに講師をお願いして 1 月 14 日に開催しました。	・在宅生活を支え切るサービスを追求します。 ・サービス提供責任者を対象として、介護・ラ針盤のマニュアルを活用した実践事例の検討を行います。 ・デイサービスとショートステイの分野別において自立支援の視点と 10 の基本ケアの理解を進めるための取り組みを行います。 ・地域包括支援センター連絡会を開催します。事例検討は WEB を活用します。 ・各分野別にてニーズの見極めを継続し、具体的な拡大方法を検討します。 ・法人の高齢施設で好評な献立を地域に公開し、在宅生活者の食生活をサポートします。 ・グリーフケアの理解を深めるため、昨年に引き、参加者を拡大して研修を開催します。
・訪問看護ステーションで働く職員の質向上を図ります。 ・コロナウィルスについて、エリアごと（事業所単位）の感染対策委員長をはじめ、感染管理に率先して役割を実践しました。 ・感染症のリスクマネジメントは、保健所との連携や、病院との連携まではイメージできていなかったため、実践に合わせた指導要綱やリーダーシップの取り方など研修が必要でした。 ・訪問看護の質向上に関しては、コロナ禍であり、2019 年度の質調査の第 2 弾ができませんでした。2021 年度に実施し、2019 年度との比較をして課題を洗い出す必要があります。	・訪問看護ステーションで働く職員の質向上を図ります。 ・コロナウィルスの新しいケアの方法については、看護師として最新の情報を収集し、自地域の状況を把握しつつ、感染防止対策・事故対応のリーダーシップをとりながら、多職種と連携して解決を進めることができるよう準備をします。 ・地域の関係機関や行政、保健所との日ごろからの情報交換を実施します。 ・質の向上について第 2 回目の調査を実施し第 1 回目との比較を検討し課題を抽出し、対応を検討します。 ・風の村いなげでは、新たに看護小規模多機能型居宅介護の事業を開始します。 ・訪問看護ステーション各事業所は、更なる地域連携を目指します。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
⑧分野を問わない包括的な相談支援の実施と社会資源開発を行います。 ・総合相談事業受託拡大します。 いんば中核地域生活支援センターすけっと(千葉県)、柏市地域生活支援センターあいネット(柏市)、船橋市保健と福祉の総合相談窓口さーくる(船橋市)の 3 事業を受託し総合相談を担ってきました。 国の委員会では「つながり続ける支援」の重要性が議論されています。これは、総合相談が取り組んできた支援の形であり、対象を問わず、どのような内容の相談も受け止め、地域の資源や制度に丁寧につないでいく姿勢を基本に総合相談事業を 3 か年通じて実施します。 上記事業は 1～5 年ごとにプロポーザルにて事業者が選定されるため、3 か年通じてプロポーザルにて人員増を含めて事業を勝ち取り、事業受託を拡大します。 ・生活困窮者自立支援事業受託拡大します。 現在、佐倉市(共同事業)、四街道市(共同事業)、印西市(共同事業)、白井市、柏市、船橋市、印旛郡、長生郡において生活困窮者自立支援事業を受託しています。福祉領域に限らず、産業、教育等との関係構築を目指すと共に、すぐに働くことが難しい人たちの就労体験や就業場所の開拓に努めます。また、短期的な課題解決型の支援だけでなく、伴走型の支援を意識し、相談支援にあたります。 白井市では、2021 年度より、現在の自立相談支援事業に加え、就労準備支援事業、家計改善支援事業の受託を目指します。 上記事業は 1～5 年ごとにプロポーザルにて事業者が選定されるため、3 か年通じてプロポーザルにて人員増を含めて事業を勝ち取り、事業受託を拡大します。 ・居住支援法人としての機能を持ち住まいの確保についての支援をおこないます。 上記 2 事業における相談者の中には、「住まい」の問題に困っている方が多数いらっしゃいます。路上生活からの脱出、家賃滞納による立ち退き、家族関係など、その事情は様々ですが、保証人・緊急連絡先がないことで住まいの確保が困難になる場合があり、住まい確保の支援が必要とされています。 この社会的課題に応えるため社会福祉法人生活クラブとして居住支援法人の指定を受け、相談者の住まい確保が可能になる体制を 2020 年度中に整備します。また、一時的なシェルター、無料低額宿泊施設の開設についても検討します。 ・少額貸付制度の運用を行います。 相談者の中には、社会福祉協議会の生活福祉資金貸付制度をはじめとする生活困窮者向けの貸付を諸条件により利用できない方がいます。少額のお金を借りられないことによって、今日食べるものがない、屋根のあるところに泊まることができない、実家や職場に行くことができない、病院にかかれないなど、時には命にかかわる事態になります。こういった相談者に対し、少額の現金によって「命をつなぐ」ための貸付を 2020 年度に開始します。 ・相談員のあるべき姿を考え人材育成します。 上記の事業を適切に実施するため、中長期的な視点に立った人材育成を行います。相談員に必要とされる基礎的能力、知識、技術に	・分野を問わない包括的な相談支援の実施と社会資源開発を行います。 ・総合相談事業受託および生活困窮者自立支援事業受託を拡大します。 総合相談事業及び生活困窮者自立支援事業では引き続き受託を継続し、地域の関係機関との連携強化、一人ひとりの相談者への「つながり続ける支援」に努めます。また、受託自治体・近隣自治体の生活クラブ関連団体に協力をお願いし、就労体験の場などの拡充を目指します。 ・各受託自治体における事業拡大と増員を目指します。 柏市地域生活支援センターあいネット(柏市)は 2021 年 1 月より、市役所そばの建物への移転が予定されており、柏市地域生活支援センターあいネット(柏市)では 3 名の増員を行うように柏市との協議を進めます。 また船橋市保健と福祉の総合相談窓口さーくるでは一時生活支援事業の受託を目指し、その要員として 3 名の増員を目指して協議します。 その他、酒々井町、白井市など 2021 年度に向けて新たな事業受託、相談員増員の協議を自治体と行います。船橋市保健と福祉の総合相談窓口さーくる(船橋市)は市役所別館にあります。船橋市の南西部であるため北東部の相談ニーズに対応できていません。そのことから北東部にサテライト事務所設置を要望します。 ・居住支援法人としての準備を始めます。 法人の定款を変更し、居住支援法人の指定を受けます。住まいの確保が困難な方の保証人・緊急連絡先となる事業を開始します。 ・少額貸付けを各相談窓口で実施します。 2019 年度中に法人の定款を変更し、運用ルールを決めるなど少額貸付実施準備を行います。この貸付によりこれまでは対応に苦慮していた、命の安全のために即刻一定の費用が必要なケースに対応できる体制を作ります。 ・研修を充実させ人材育成を図ります。 関連団体であるユニバーサル就労ネットワークちばと合同での職員研修会を年 2 回企画します。また、国や県が主催する相談員養成研修にも年間計画に位置づけて積極的に参加します。 相談職希望の若手職員を相談員に配置すると同時に現場職員のメンタルヘルスに関する研修に参加します。

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
・分野を問わない包括的な相談支援の実施と社会資源開発を行います。 ・総合相談事業受託および生活困窮者自立支援事業受託を拡大します。 ・コロナウイルスの影響により収入が減ったり、仕事が無くなったり、住居が無くなったり等、相談件数が通年の3～4倍に増え、その対応を各相談現場で進めました。また、コロナ禍による相談件数増により各行政により加配しました。 ・各受託自治体における事業拡大と増員を目指します。 ・各受託自治体における事業拡大と増員については、柏市、船橋市、印旛郡、佐倉市、四街道市、白井市において実現しました。特に船橋市では大幅な増員が行われました。千葉市花見川区では、9 月からユニバーサル就労ネットワークちばとジョイントベンチャーにて新規に自立相談支援事業を受託しました。 ・柏市地域生活支援センターあいネット(柏市)は 2021 年 1 月より、市役所そばの建物に移転しました。また 2021 年 1 月より新規事業として「柏市障害者等社会参加・就労支援業務」の委託を受けました。 ・船橋市保健と福祉の総合相談窓口さーくるでは、一時生活支援事業の受託を目指し、その要員として 3 名の増員を行いました。またコロナ加配として 4 月から相談員 3 名の増員、住居確保給付金の事務と相談事業として相談員 2 名、事務員 10 名の増員をしました。 ・居住支援法人としての準備を始めます。 ・居住支援法人として県の指定を 6 月に受けました。8 月から新規居住支援事業「くらせる(事業所名)」として開設し、相談～居住支援の事業を進めました。 ・少額貸付けを各相談窓口で実施します。 ・法人独自の少額貸付制度を整備し、既存の制度では対応ができなかった方々への少額貸付を開始しました。 ・しごと・くらし事業部の理念、基本姿勢、相談員像に基づいた研修計画を作成しました。 ・研修を充実させ人材育成を図ります。 ・研修実施が困難な中、Zoom にて全体研修を行った他、印旛ネットやちこネットが主催する研修にも参加しました。また、国の研修にも参加しました。	・分野を問わない包括的な相談支援の実施と社会資源開発を行います。 ・総合相談事業受託および生活困窮者自立支援事業受託を拡大します。 ・総合相談事業受託および生活困窮者自立支援事業受託を継続します。引き続き、地域の関係機関との連携強化、一人ひとりの相談者への「つながり続ける支援」に努めます。また、受託自治体・近隣自治体の生活クラブ関連団体に協力をお願いし、就労体験の場などの拡充を目指します。 ・各受託自治体における事業拡大と増員を目指します。 ・各自治体の重層的支援体制構築事業への取組みにアンテナを高くし同事業の受託を目指します。 ・2021 年度もコロナウイルスの影響により相談件数の増加傾向は継続されると思われます。また困難な相談内容も増え、その対応が求められます。相談員同士協力し、また関係機関とも連携し対応していきます。 ・学習支援事業の取り組みについて検討します。 ・2020 年 9 月からはじまった居住支援事業の拡充と事業の定着を進めます。 ・シェルターの設置、一時生活支援事業等について検討します。 ・刑余者就労支援について検討します。 ・少額貸付けを各相談窓口で実施します。 ・相談員のスキルアップにつながる外部研修の参加、認定資格の取得について検討を進めます(伴走型支援士など)。 ・生活困窮者支援のためのクラウドファンディングの取り組みについて検討します。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
応じた研修計画を作成し、研修を実施します。また、相談員志望の若手職員の配置、部内各事業所間の人材交流を進めます。 相談員のメンタルヘルスも課題となっているため、管理職・相談員にメンタルヘルス研修を行うなど、長く働き続けられる職場環境を作ります。また、受託自治体には災害発生時に相談員が被災地支援に入れるよう承諾を得ます。 ・その他の社会資源の開発を進めます。 食べ物だけではなく、制服や不要な家電などを含む衣食住の寄付バンクづくりを目指します。また、ひきこもり支援の充実、地域の居場所づくり、学習支援等にも他団体や他機関と連携しながら取り組みます。	
理念 2 私たちは、地域のみなさんと共に、誰もがありのままにその人らしく地域で暮らすことができるようなコミュニティづくりに貢献します。（地域）	
①生活クラブ安心システム*を継続強化していきます。 ・「生活クラブ安心システム」を推進します。 7 拠点（複合型安心システム拠点）及び市川（単独型安心システム拠点）では安心支援システムと安心ケアシステムからなる「生活クラブ安心システム」に継続して取り組み、地域の住民主体の支援システムを目指します。 今後新たに開設する 24 時間高齢者ケアを行う入居施設がある小規模事業所においても安心システムの推進について検討し単独型安心システム拠点とします。 ・住民主体の「街の縁側*」づくりの推進をめざします。 住民主体の居場所づくりを支援します。茂原や君津など安心ケアシステムと連携しない拠点では「街の縁側」と名乗ります。 ・各拠点で「コミュニティデザイン*」の活動に取り組みます。 住民主体の生活クラブ安心支援システムを推進するために「コミュニティデザイン」の活動を各拠点で行い、その成果をふまえて、安心システム推進会議を地域代表の方々を含めて拡充します。コミュニティデザインは、中期計画の3年間で最大6拠点で展開することをめざします。 ・「（仮）安心システム・街の縁側推進室」と連携します。 生活クラブ千葉グループに設置する「（仮）安心システム・街の縁側推進室」の設置によりバックアップ体制も整うので、以上の地域づくりの活動は連携して推進していきます。 ・質の高い学習支援事業を行える体制づくりを模索します。 子どもたちへの支援として生活クラブ千葉グループ団体等と連携し、質の高い学習支援事業を行える体制づくりを模索します。 ・子育て家庭への支援の取り組みを検討します。 地域と施設が連携し、子育て家庭への支援の取り組みを検討します。 ・生活困窮者支援を通じて地域づくりに取り組みます。 生活困窮状態にある方が、地域の定められた食堂等で、無料あるいは安価に食事をするができるような仕組みを作ります。また、直営食堂の経営を検討します。 ・風の村主催の初任者研修を虹の街で開催することを検討します。 風の村主催の介護初任者研修を虹の街組合員を対象に開催することを検討し、虹の街に提案します。	生活クラブ安心システムを継続強化していきます。 ・生活クラブ千葉グループ*4 団体統一方針を推進します。（巻末資料参照） ・「生活クラブ安心システム」を推進します。 7拠点及び市川ではサロン、買い物バス、こども食堂、オレンジカフェ*、ケアラーズカフェ*等を継続しつつ、新たな支援システムを推進し、地域住民が役割と出番をもち生き生きと暮らし続けられるよう支援します。また、多様な出会いからケアシステムにつなげ、地域を支えるよう支援していきます。 小規模多機能ハウスを建設準備中の八街と成田についても安心システムの推進について検討します。 ・住民主体の「街の縁側」づくりの推進をめざします。 茂原や君津など安心ケアシステムと連携しない拠点では「街の縁側」と名乗り、地域住民が主体的に参画する居場所づくりをめざします。 ・各拠点で「コミュニティデザイン」の活動に取り組みます。 「コミュニティデザイン」は八街と成田を継続し、認定 NPO 法人コミュニティケア街ねつまたは NPO クラブに委託し、八街と光ヶ丘（下期）で実施検討します。「コミュニティデザイン」は地域住民にヒアリングを行いキーパーソンと出会い、自発性を尊重し住民主体の地域づくりの手法であり、安心システムと連携します。 ・「（仮）安心システム・街の縁側推進室」と連携します。生活クラブ千葉グループに設置する「（仮）安心システム・街の縁側推進室」と連携し、地域づくりの諸活動を推進していきます。 ・質の高い学習支援事業を行える体制づくりを模索します。 ・学習支援事業については、虹の街をはじめとする生活クラブ千葉グループ、近隣の大学の学生、教職員退職者会、等と連携し実施できる体制を検討します。各拠点で開催しているこども食堂や子どもカフェからのつながりや、生活困窮者支援の相談からのつながりなど、ニーズの見えるところから検討します。 ・こどものキャリア教育プログラムを千葉で広げるため認定 NPO 法人キーパーソン 21 と生活クラブ千葉グループが提携し進めている「わくわくエンジン*プロジェクト CHIBA」の活動を支援し、また、児童養護施設はぐくみの杜君津の子どもたちへのプログラム実施を検討します。 ・子育て家庭への支援の取り組みを検討します。

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
理念 2 私たちは、地域のみなさんと共に、誰もがありのままにその人らしく地域で暮らすことができるようなコミュニティづくりに貢献します。（地域）	
生活クラブ安心システムを継続強化していきます。 ・生活クラブ千葉グループ 4 団体統一方針の 3 項目について生活クラブ千葉グループと共に推進しました。統一方針の推進にむけ 4 団体と安心システム・街の縁側推進室の活動共有を目的に懇談会を開催しました。 ・「生活クラブ安心システム」を推進します。 ・コロナウイルスは安心支援システムで予定していた地域活動に大きな影響を及ぼし活動中止を余儀なくされました。しかし、高齢者のフレイルやこども・若者の生活や地域のつながりを考えると、より一層地域活動の必要性は高まります。下期になり感染対策に十分配慮し各拠点では模索しながらも徐々に活動を再開しました。従来のこども食堂の流れから、流山、八街、船橋ではフードパントリーを実施しました。 ・船橋はキッチンカー購入を計画しました。八街は子育てサロンをオンラインで実施しました。いなげでは地域食堂を再開し、悠翔会の佐々木理事長による講演会と猫の譲渡会の学習会をオンラインと併用し開催しました。作草部はベンチの設置や防災井戸や非常用電源など地域の防災拠点としての環境整備をしました。佐倉は買い物バスを休まずに継続しました。光ヶ丘は「よってって」とサロンを再開しました。市川のこども食堂の再開は見合わせました。 ・住民主体の「街の縁側」づくりの推進をめざします。 ・地域住民が主体的に参画する居場所づくりとしての「街の縁側」に、とんぼ舎とスペースびあ茂原が登録しました。 ・「コミュニティデザイン」の活動に取り組みます。 ・なつつらぼ（小規模多機能ハウス八街）と成田で活動を継続しました。安心システム拠点の八街は認定 NPO 法人 NPO クラブへ、光ヶ丘は認定 NPO 法人コミュニティケア街ねつに委託し、コロナウイルスの影響も受けましたが、次年度にかけて活動をはじめました。 ・虹の街でもデポー木刈においてコミュニティデザイン（街ねつに委託）の活動に取り組みました。 ・委託先 2 団体と安心システム・街の縁側推進室と風の村で、コミュニティデザイン交流会を開催し、活動共有や活動期間の確認、事業内容見直し検討など協議しました。 ・「安心システム・街の縁側推進室」と連携します。 ・生活クラブ千葉グループに設置した「安心システム・街の縁側推進室」は安心システム各拠点座長と丁寧にコミュニケーションをはかり推	生活クラブ安心システムを継続強化していきます。 ・生活クラブ千葉グループ 4 団体統一方針の 3 項目について引き続き推進します。4 者懇談会（年 4 回予定）を継続し開催します。 ・「生活クラブ安心システム」を推進します。 7 拠点及び市川にて安心システムの活動を継続します。 ・八街なつつらぼ、成田は事業所もオープンし、コミュニティデザインの活動から住民主体の豊かな地域づくり活動も期待でき、安心システム推進会議を立ち上げ活動を進めます。 ・住民主体の「街の縁側」づくりを推進します。 ケアプランセンターオリーブ及びはぐくみの杜君津の「街の縁側」登録を進めます。 ・「コミュニティデザイン」の活動に取り組みます。 ・2021 年度は佐倉（NPO クラブに委託）と作草部（街ねつに委託）で実施します。開始時期についてはそれぞれの拠点状況に応じ委託先と調整し進めます。事業内容については㈱studio-L の基本的進め方と委託先の経験をあわせて検討していきます。また、年 2 回交流会を開催し、活動の共有をし、それぞれの拠点活動に活かしていきます。 ・「安心システム・街の縁側推進室」と連携します。 ・引き続き安心システム・街の縁側推進室と連携します。推進室が作成した安心システム・街の縁側ガイドラインを有効に活用し住民主体の地域づくりを進めていきます。推進室の運営をより充実していくよう運営委員会が設置される計画で、風の村も参加していきます。 ・学習支援の活動に協力します。 ・安心システムや街の縁側での学習支援の取り組みに協力していきます。 「わくわくプロジェクト CHIBA」の活動を支援します。はぐくみの杜君津でのプログラム実施を検討します。 ・子育て家庭への支援の取り組みを検討します。 3 つの保育園や児童養護施設はぐくみの杜君津では地域と連携し、子育て家庭への支援の取り組みとしてこどもの居場所づくりや子育てカフェ、こども食堂等を検討します ・生活困窮者支援を通じて地域づくりに取り組みます。 ・県内大学生への食糧支援については、安心システムの活動を通じ関係性のある学生に支援が必要な場合は食糧支援に取り組みます。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
	3 つの保育園や児童養護施設はぐくみの杜君津では地域と連携し、子育て家庭への支援の取り組みとして子どもの居場所づくりや子育てカフェ、こども食堂等を検討します ・生活困窮者支援を通じて地域づくりに取り組みます。 生活困窮にある方が地域の食堂で食事ができるような仕組みを作ります。地域の商店街振興のきっかけとなり地域づくりへの貢献につながります。地域の食堂と契約して食事券を無料または安価で配布し食事をする仕組みの検討と、直営食堂の経営を検討します。 ・風の村主催の初任者研修を虹の街で開催することを検討します。 誰もが長く働きあう社会のなかで、風の村の母体である虹の街に、組合員を対象に風の村主催の介護初任者研修の開催について提案します。子育て世代も働きやすくキャリアアップが可能な風の村であることを周知し就労につながるよう、年 1 回の開催を検討します。
②介護者を、支援していくことが必要な当事者として認め、社会参加や生活の質の充実、心身の健康維持について支援していきます。 ・地域支援事業が介護保険法の改正で新設され、任意事業の一つとして家族介護支援事業が位置づけられました。安心支援システムに明確に位置づけ、各拠点、地域性を踏まえ取り組みます。 ・ヤングケアラーや障がい児の親への支援も積極的に検討していきます。 ・ケアラズカフェやオレンジカフェ、介護者の集い、街の縁側を開催し、孤立しがちな介護者の居場所づくりと、地域包括ケアの担い手としての主体としての力を発揮できるようコーディネートします。 ・全国介護者支援団体連合会や日本ケアラズ連盟が推進する「介護者支援推進法」の制定に向けて、協働していきます。	・生活クラブ安心支援システムに位置づけ、介護者支援を地域で広げていきます。 ・ケアラズカフェなどを通じた家族への学習会など、在宅介護に不可欠な家族支援をより一層充実させます。 ・ケアラー支援の具体的な取り組みについては地域性を鑑み拠点ごとに検討します。 ・ケアラーの声をたくさん集め、自分ごととしてイメージできる「困りごとの見える化」を検討します。 ・認知症サポーター養成講座を開催し、サポーターが活躍できる場をつくります。 ・ケアラー支援の必要性について理解を深め、地域包括ケアの担い手として位置づけたコーディネートをしていきます。
③日本における精神障害者福祉は遅れており、精神病院での入院療養という形が依然として行われています。このあり方に疑問を持ち、精神障害があっても孤立することなく地域で暮らしていけるよう取り組みます。	・精神障がい者にも対応した地域包括ケア推進基金（通称：びあ基金）の活用を通して、精神障がい者に対応した地域包括ケアの取り組みにつなげます。 ・佐倉市（印旛圏域）における訪問支援を担当する職員 1 名を採用

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
進会議に参加し連携しながら活動がはじまりました。安心システム・街の縁側ガイドラインを見直し、例年行っている安心システム実践交流会はオンラインでの開催を準備しましたが、再延期となりました。 ・質の高い学習支援事業を行える体制づくりを模索します。 ・光ヶ丘では、こども食堂を運営していた元小学校教員の方とつながり、安心支援システムの活動として学習支援を行うことになり、次年度に向けて準備を開始しました。 ・「わくわくプロジェクト CHIBA」の活動は継続して支援していますが、養成講座や小学校やはぐくみの杜君津のこどもたちへのプログラム実施はコロナウイルスを鑑み開催できませんでした。 ・子育て家庭への支援の取り組みを検討します。 はぐくみの杜君津では、隣接地に地域に開放した児童公園を整備しました。 ・生活困窮者支援を通じて地域づくりに取り組みます。 ・地域の食堂と契約して食事券を無料または安価で配布し食事をする仕組み、直営食堂の経営は未検討です。 ・県内大学生への食糧支援を検討し、虹の街とフードバンクちばに協力いただき 10 月に淑徳大学学生に食糧配布を行いました。また関係性のある 4 つの大学にニーズを聞き取りましたが、学生からの食糧支援の声は届いてないということでした。一方で、千葉県生協連合会で会員大学生協をはじめ県内大学への食糧支援に取り組む動きもでてきました。 ・船橋市を中心に活動する「反貧困ささえあい千葉」の協力団体となり寄付を実施しました。 ・貧困格差の問題について SDGs*の視点からも世界にも目を向け啓発を目的に千葉グループ団体の NPO アーシアンセミナーを開催し、kintone にも講演内容をアップしました。また、フェアトレード商品の販売に協力しました。 ・風の村主催の初任者研修を虹の街で開催することを検討します。 ・虹の街と協議し作草部を会場に 10 月から開催を計画しましたが、コロナウイルスを鑑み今年度は中止しました。	・風の村主催の初任者研修を虹の街で開催することを検討します。 ・年 1 回の開催にむけ開催時期など虹の街と協議し準備します。
・介護者支援を地域で広げていきます。 ・ケアラー支援の具体的な取り組みについては地域性を鑑み、拠点ごとに検討しました。 ヤングケアラーについては、埼玉県条例や高校生アンケート調査などが国にインパクトを与えました。風の村としては、まずは利用者家族の状況を知るところからと考え、訪問介護事業所、居宅事業所にアンケートを実施し、2 事業所から回答がありました。各事業所で、できる支援を検討しました。 ・認知症サポーター養成講座の開催 ・各地域で学校等での養成講座に協力しました。	・介護者支援を地域で広げていきます。 ・ケアラズカフェなどを通じた家族への学習会など、在宅介護に不可欠な家族支援をより一層充実させます。 ・ケアラー支援の具体的な取り組みについては地域性を鑑み拠点ごとに検討します。 ・ケアラーの声をたくさん集め、自分ごととしてイメージできる「困りごとの見える化」を検討します。 ・ヤングケアラーについて利用者家族への支援を引き続き調査し、支援を検討します。 ・認知症サポーター養成講座を開催し、サポーターが活躍できる場をつくります。 ・認知症サポーター養成講座を継続して開催し、サポーターが地域で活躍できるよう安心システムや街の縁側とも連携します。
・精神障がい者にも対応した地域包括ケア推進基金（通称：びあ基金）の活用を通して、精神障がい者に対応した地域包括ケアの取り組みにつなげます。 ・職員 1 名を採用し、1 月に看護師 2 名採用を採用しました。2021 年	・精神障がい者にも対応した地域包括ケア推進基金（通称：びあ基金）の活用を通して、精神障がい者に対応した地域包括ケアの取り組みにつなげます。 ・精神障害者当事者の活動支援、家族支援、人材育成、教育分野で

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
・風の村が中心となり、佐倉市（印旛圏域）における訪問支援の開始に向けて取り組みます。びあ基金運営委員会のメンバーは風の村を支援する立場で参加します。 ・びあ基金運営委員会では、精神障害者当事者の活動支援、家族支援、人材育成、教育分野での福祉教育等について部会形式で検討を進め、「精神障がい者にも対応した地域包括ケア推進基金（通称：びあ基金）」の運用を開始します。	し、既存の訪問看護ステーションさくら、すけっと、こもれびさくらと連携しながら、事業開始に向けた準備を進めます。 ・びあ基金運営委員会部会で具体的な議論を進め、2020 年度に 2 件以上（訪問支援関連を除く）の拠出を目指します。
④地域に暮らすこどもたちの権利擁護活動に取り組みます。 ・地域で暮らす、要養護家庭をサポートするため、仕組みづくりを調査、研究を開始し、事業化を目指します。 ・保育園、学童においては虐待予防・防止の早期発見、適切な対応がとれるようにしていきます。	・地域に暮らすこどもたちの権利擁護活動に取り組みます。 ・君津市にて児童家庭支援センターの事業を開始します。 ・君津市にて要養護家庭をサポートする場（名称未定）仕組みづくりをするため、先進的に取り組みをしている団体・行政の調査を行います。調査結果をもとに事業化を目指します。 ・保育園、学童においても虐待が発見できるよう 虐待予防・防止の研修会に参加、事業所内での共有を進めます。
⑤在宅での暮らしを支えるため、各事業所において保険外サービスの取り組みを検討します。 ・保険外サービスの取り組みの検討に際しては、ユニバーサル就労の視点を含み、多くの地域関係者が関われるようにします。	・在宅での暮らしを支えるため、各事業所において保険外サービスの取り組みを検討します。 ・現在の職員（働き手）では保険外サービスの取り組み拡大は難しい状況です。まずは地域福祉に係るメンバーの拡充をするため、安心支援システムの充実を図ります。
⑥アジアの人々と連帯し少子高齢社会について情報交流、政策提言につながる活動を推進します。 ・韓国、台湾、中国は急速に少子高齢化が進み、将来日本以上に深刻な事態になることが予測されます。先行して少子高齢化が進み、その対策を打ってきた日本の状況を伝え、また、生活クラブ風の村の実践を報告することによってそれぞれの政策提言につながる交流を進めます。 ・毎年、韓国、台湾、中国の福祉事業関係者が訪れており、その来訪者に歓迎の姿勢を示すとともに、見学後に活用できる情報提供、継続的な交流につながるようにします。 ・つながりができた団体にこちらからも訪問し、さらなる情報提供やそれぞれの国、地域の政策について学びます。	・韓国の協同組合活動を行う人々との定期交流を推進します。 ・これまで 5 回の研修訪問団を受け入れ、2019 年度に生活クラブ千葉グループで訪問交流した原州社会経済ネットワーク協同組合の来訪を受け入れます。コロナウエイルスの問題で時期を確定できませんが、こちらからも数名で訪問して交流します。 ・2019 年 11 月に訪問交流した安山医療社会的協同組合から 2020 年 9 月開催 20 周年記念国際シンポジウムに招かれています。この企画に理事長および数名で参加します。また、求められている姉妹提携や定期交流についての協議を行います。
理念 3 私たちは、情報公開、説明責任を大切にするとともに、 希望と働きがいをもてる職場を、自らが参加してつくります。（職員・働く場所）	
①各エリアにおける経営自立を目指し段階的に権限移譲と責任体制の強化を行います。 ・エリアごとの経営自立を目指します。 2020 年度は約 68 億円の収入となり、2022 年には 72 億円ほどの規模になります。一エリアあたり、10 億円ほどの規模であり、この金額は中規模の社会福祉法人の経営規模と同じです。職員数は 1750 人となり、一律に大きな規模で運営していくことの合理性があるとともに、地域性を考慮しながら、職員一人ひとりが主体的に発言し、行動していくには範囲が広すぎる状況となっています。職員が経営に参画し、主体的に行動できる範囲をエリアと定め、その主権と責任を大切にする運営を行います。 ・アメーバ経営*に基づく持続可能な収支管理を行います。 2018 年度からアメーバ経営に本格的に取り組み、各職場で毎月ア	・すべてのエリアが黒字になることを目標とします。 園生診療所の事業終了やとんぼ舎 A 型の事業見直しにより、大きな赤字を解消します。また特養ホーム八街は 2019 年度に行った増室により収入が大きく伸びます。これらのことにより、2020 年度は全てのエリアが黒字となり、経営自立の第一歩の年とします。 ・エリアマネジャーの決済権限を拡大します。 エリアマネジャーの決済金額を拡大し予算内 100 万円未満予算外 20 万円未満とします。施設長や所長の決済金額も拡大し、より経営責任と権限を明確にします。 また、7 等級以下の職員の異動、採用についてはエリアマネジャー権限で実施することが可能な体制にします。 ・アメーバ経営をさらに浸透させます。 毎月の収入と支出予定の精度が上がるように予定と実績の対比分析

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
7 月に AOT 事業所（Assertive Outreach Team）独立に向けて、訪問介護ステーションさくらと協力しました。 ・12 月と 2 月に、千葉県内で ACT（Assertive Community Treatment 包括型地域生活支援プログラム）を行っている事業所から講師を招いて学習会を開催しました。	の福祉教育等について部会形式で検討を進め、委員会に具体的に提案します。 ・AOT は佐倉市内で 7 月に開所予定です。事業が軌道にのるまではびあ基金から拠出、3 年の予定です。
・地域に暮らすこどもたちの権利擁護活動に取り組みます。 ・児童家庭支援センターは、開設場所としての住居を探しました。自立援助ホームとの併設も検討しました。 ・法人の重点指導項目以外に、各事業所で虐待がテーマの外部研修に参加しました。保育園佐倉東では保護者向けに「こどもの権利擁護とは」の講座を開催しました。	・地域に暮らすこどもたちの権利擁護活動に取り組みます。 ・継続して、児童家庭支援センターの物件を探していきます。
・在宅での暮らしを支えるため、各事業所において保険外サービスの取り組みを検討します。 ・具体的な組み立てができませんでした。	・在宅での暮らしを支えるため、各事業所において保険外サービスの取り組みを検討します。 ・各エリアからの聞き取りを行い、実施検討します。
・韓国の協同組合活動を行う人々との定期交流を推進します。 ・コロナウイルスの影響で進展はありませんでした。 ・ソウルの協同組合関係から職員を 2 月に採用しました。	・韓国の協同組合活動を行う人々との定期交流を推進します。 ・コロナウイルスの影響を見つつ、再開します。
理念 3 私たちは、情報公開、説明責任を大切にするとともに、 希望と働きがいをもてる職場を、自らが参加してつくります。（職員・働く場所）	
・すべてのエリアが黒字になることを目標とします。 ・新型コロナウイルスの影響で、特に緊急事態宣言期間は通所系の利用控えが顕著にあり、事業収益に大きな影響がありました。 ・サービス活動収益は 6,714,945 千円で、前年比 101.6％にとどまりました。2019 年度の NPO 法人スペースびあからの寄付金を除いても 104.6％でした。収益にはコロナウイルス対策の国や自治体の補助金が含まれており、それを除くと前年とほぼ同額になりました。 ・サービス活動費用は人件費が 2 億円以上増えたことを要因として大きく増加しましたが、国や自治体からの補助金があったことで、結果的に経常増減差額は 83,217 千円黒字となりました。	・すべてのエリアが黒字になることを目標とします。 ・介護保険改定で、0.7％程度平均で収入が増える見込みです。 ・風の村いなげの経営再建を法人での最重要課題とします。 ・特養ホーム八街は赤字から脱却します。 ・福祉農園の大きな投資計画をたてます。 ・とんぼ舎事業は利用者を拡大して生活介護のみで実施します。 ・八街なつつらば、成田拠点事業の早期の黒字化を目指します。 ・機構変更：福祉用具事業部、福祉農園はエリアから本部事業部管理に変更します。 ・生活クラブ風の村固有のアメーバ経営を進めていきます。 3 年間のアメーバ経営の取り組みで、職員全員が経営数値を意識することが進みました。今後は生活クラブ風の村の組織運営を踏まえた固有のアメーバ経営を進めていきます。特に分野ごとの経営実態分
・4 月、5 月の大幅赤字により資金不足となり、福利医療機構から 2 億円借入れを実行しました（返済は 5 年後から開始）。	

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
メーバ会議を開催してきました。その成果が十分経営成績に現れているとは言えませんが、収入や支出に関する意識が全職員に浸透しはじめています。その活動を継続し、経営結果につなげることができる体質を確立します。	を行います。経常増減差額率の差異を各エリア 100 万円以内、法人全体では 300 万円以内になるように点検していきます。
②労働人口の減少により職員確保が難しい状況が続きます。その中で生活クラブの魅力を発信し採用につなげるとともに、人材育成を行います。 広報戦略を明確にし、採用につなげる広報と主に利用者へ向けた広報を整理します。 ・新卒と中途採用の採用政策を明確化します（必要な人材、年度ごとの目標人数、本部と事業所の役割分担、無資格者の採用と資格取得支援など）。 ・求人難の中では採用人数を重視しがちですが、人数だけでなく高い志を持つ学生の採用を目指します。 ・職員の異動は本人の希望を大切にするとともに、人材育成や職場改革も重要視して積極的に行います。 ・就業期間に応じて学生時代の奨学金の返済を法人が負担する仕組みを検討し、実施します。 ・一部の相談事業では資格保有だけでなく、実務経験が必要となる配置基準があります。将来の配置を見据えた配属や事業所内での役割分担を行います。 ・広報物の体系整理と戦略化を図り、ホームページや SNS 等の広報戦略は採用につなげることを目的とします。 ・採用活動に有効となるよう採用パンフレットとホームページをリニューアルします。リニューアルにあたっては、若手職員を中心にプロジェクトを立ち上げます。また、ホームページは 3 社福合同採用ホームページと連携します。 ・利用者向け広報誌「生活クラブつうしん」を見直します。	・2019 年度をモデルに新卒採用の標準化を行い、毎年の採用が計画的かつ安定的にできる仕組みにつなげます。 ・採用につながる広報活動を行います。 ・中途採用（正規職員）の採用について、人事部と事業所の役割を明確にし、事業所の負担を軽減し効率化します。 ・キャリアエントリーの実施時期を見直し、4 月の新卒入職と合わせて、事業所運営に負担の少ない異動を行います。 ・奨学金返済を支援する仕組みを検討します。 ・採用パンフレット改定は 2022 年度卒に向けて 2021 年 2 月の完成を目指します。改定に当たっては若手職員中心のプロジェクトを立ち上げます。 ・ホームページの事業所ページは一部事業所では更新がされておらず、アピール力が高くはありません。就職者に選ばれる職場であるため、職員の定着のために、各施設の特徴をアピールし、魅力的な職場であることが分かるようにします。ただし、ホームページのリニューアル前（21 年度後半を予定）のため、可能な範囲で適宜行います。 ・「生活クラブつうしん」の位置づけから検討し、発行頻度、内容、ボリューム等を検討します。
③ユニバーサルな職場作りを進め、はたらきやすい職場づくりを職員全体で作ります。はたらきやすい職場であることは、採用アピールや離職防止につながり、業務の質の維持向上が期待できます。 ・職員自らがはたらく環境を考え取り入れていくために、「(仮)はたらき方改革≒福利厚生を充実する計画作成委員会」を設置します。 ・新人事制度の振り返りにより、モチベーションにつながる賃金体系（ステップアップ）や人事考課制度になっているかの確認を行います。 ・労働時間の管理、健康診断の充実、バーンアウト防止政策、ストレ	・「(仮)はたらき方改革≒福利厚生を充実する計画作成委員会」を設置し、職員が参加して働きやすい職場を考え、実行に移します。 ・「(仮)はたらき方改革≒福利厚生を充実する計画作成委員会」の報告書を年度内に報告書にまとめます。また、報告書に基づき、福利厚生制度の優先順位を確認し、実行に移します。 ・新人事制度の振り返りにより、モチベーションにつながる賃金体系（ステップアップ）や人事考課制度になっているかの確認は、「(仮)はたらき方改革≒福利厚生を充実する計画作成委員会」で実施しま

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
・園生診療所は 5 月を以て廃業しましたが、別団体である悠翔会に同じ場所を賃貸し、その収入があり、拠点での訪問医療体制は継続できました。 ・とんぼ舎 A 型事業は黒字の見込みは立たず、2020 年度を以って廃業することになりました。 ・千葉・市原、佐倉・成田、八街・茂原エリアは通年で赤字となりました。 ・エリアマネジャーの決済権限を拡大します。 ・エリアマネジャーの決済金額は拡大し、予算内 100 万円以内、予算外 20 万円以内としました。 ・7 等級以下職員の異動・採用はエリアマネジャーの権限によって実施できるようにしました。 ・アメーバ経営をさらに浸透させます。 ・アメーバ経営による予定と実績の差異は縮まらず、むしろ拡大しました。	析と個別対策を実行します。また、大きな赤字を抱えている事業所 20 事業所を指定し、経営改善できるまでの期間、役員やエリアマネジャーが関わる経営改革委員会を設置して集中的な対策議論と実行につなげます。
・2019 年度をモデルに新卒採用の標準化を行い、毎年の採用が計画的かつ安定的にできる仕組みにつなげます。 ・（新卒採用）with コロナを踏まえ web を活用した採用活動を進めました。 介護職 10 人、相談職 9 人、障がい児者支援職 2 人、総合職 1 人、福祉用具営業職 1 人、保育職 5 人、養育支援職 1 人、学童保育指導員 1 人、計 30 人配属しました。 ・（広報活動）広報プロジェクトを立ち上げ、広報強化に向けて動き始めました。 ・（中途採用）役割は明確にできませんでしたが、Indeed、ホームページの掲載、有料求人の手配などサポートを強化しました。 ・（キャリアエントリー）キャリアエントリーの時期は戦略的にあえて見直しませんでした。キャリアエントリー前に新卒入職 1 年次、3 年次職員の面談を行いました。事業所へ配慮し、運営に負担の少ない異動を考えました。 ・（奨学金返済支援）検討できませんでした。 ・（採用パンフレット）コロナ禍で撮影と取材ができず、次年度に実施予定です。 ・（ホームページ）事業所ページの更新はできませんでした。ホームページリニューアル予定は 2022 年度後半に変更しました。 ・広報プロジェクトで「つうしん」を含めた広報全体について検討しました。 ・（つうしん）広報プロジェクトで検討し、2021 年度からは紙媒体から映像を中心に発信することとなりました。 ・特定技能 1 号外国人労働者の支援事業準備を開始しました。	・2019 年度をモデルに新卒採用の標準化を行い、毎年の採用が計画的かつ安定的にできる仕組みにつなげます。 ・（新卒採用）2020 年度に始めた web を活用した採用活動を深化させます。採用目標数 30 人。 ・（中途採用）第二新卒の採用を検討します。 ・（キャリアエントリー）キャリアエントリー結果をもとに人材育成とキャリア開発を重視した人事異動を行います。 ・（広報）映像や web による広報強化を進めます。 ・（採用パンフレット）2023 年度卒に向けて 2022 年 2 月までに作成をします。 ・（ホームページ）2022 年度にホームページを一新するために、2021 年度中に業者選定、方向性・コンセプトの検討を行います。 ・紙媒体での発行は 4 月号を最終として、7 月から映像を中心に発信していきます。
・「(仮)はたらき方改革≒福利厚生を充実する計画作成委員会」を設置し、職員が参加して働きやすい職場を考え、実行に移します。 ・（はたらき方改革）同一労働同一賃金タスクフォースを立ち上げ大規模なヒアリング調査を実施し、課題やニーズを調査しました。 ・（賃金体系）同一労働同一賃金タスクフォースのヒアリングをもとに格差は正、人事賃金制度の見直しを検討しました。賃金や待遇などで是正が必要なものは是正案を策定しました。 ・（残業時間）管理職の残業管理も行いました。残業の多い事業所の残業削減を進めました。	・「(仮)はたらき方改革≒福利厚生を充実する計画作成委員会」を設置し、職員が参加して働きやすい職場を考え、実行に移します。 ・2020 年度に実施した同一労働同一賃金タスクフォースの大規模調査をもとに、職員の働き方、待遇、人事考課等の見直しを検討します。 ・2021 年度と 2022 年度は、現行の人事賃金制度を大きく見直すことはせず、現行制度の中で、改善を図ります。 2021 年度下期から 2023 年度人事・賃金制度の大幅な見直しに向けての準備を始めます。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
スチェックの拡充などで、労働衛生の向上を図ります。 ・休職した職員の復職がスムーズにできる復職支援の体制を作ります。休職した職員本人だけでなく、受け入れる職場を支援する事を目的とします。 ・テレワークを導入し、働く場所や時間を限定しない環境を作ります。 ・子育て中の職員が働きやすい職場づくりを行い、産前産後休業期間の見直し、育児時短の見直し、子連れ出勤の制度化、事業所内保育の検討、父親である職員が育児に参加しやすい環境、児童支援専門家(アドバイザー)の配置)等を検討実行します。 ・子育てだけでなく、家族の介護や看護でも働きやすい職場づくりを行います。 ・若年性認証の方やケアラーの就労をユニバーサル就労*と連携して取り組みます。 ・職員の高齢化への対応として、モチベーションの維持に必要な政策を法人全体の人事政策と整合性を取りながら実行します。 ・外国人労働者が今後も増える見込みです。受け入れ団体と連携し外国人技能実習生の円滑な受け入れ体制を確立します。異なる文化圏からチャレンジしている特殊性を理解し、コミュニケーション等関係構築に配慮が必要であることを意識し、仕組みを作ります。単に受け入れて終わりではなく、3 年後の定着を見据えて、技能を修得するための研修計画を立案し確実に実行していきます。 ・パラリンピックアスリートの支援を行います。2024 年のパラリンピックを目指す人を職員として 1 名採用します。 ・KAZEGRAM*の現状を確認し整備を進めます。整備にあたっては、業務の手順書の位置づけとなるものと、風の村の基本姿勢や基本ケアにつながるものを区別できるようにします。	す。 ・残業時間は一部の職員に集中する傾向があります。個人の責任ではなく、業務の見直しを事業所全体で行い改善します。2019 年度に特に残業の多い事業所を中心に 10%の削減を目指します。残業の管理は一般職だけでなく管理職も行います。 ・休職した職員の復職がスムーズにできる復職支援の体制を作るため、リワーク支援規程(仮)を作ります。 ・ICT 担当部署と連携し、テレワーク導入の目的と課題、メリット、デメリットを整理します。 ・子育て中の職員だけでなく、様々なライフステージや心身の病気やケガの場合を含めて働き方の希望は様々です。ニーズを調査し優先順位を明確にして取り組みます。 ・外国人労働者が今後も増える見込みです。受け入れ団体と連携し外国人技能実習生の円滑な受け入れ体制を確立します。異なる文化圏からチャレンジしている特殊性を理解し、コミュニケーション等関係構築に配慮が必要であることを意識し、仕組みを作ります。単に受け入れて終わりではなく、3 年後の定着を見据えて、技能を修得するための研修計画を立案し確実に実行していきます。 ・パラリンピックをめざす学生の支援の可能性を、2020 年度パラリンピック以降に調査検討を行い、採用することを目指として、ホームページや新卒セミナー、福祉業界紙等を活用して募集をかけます。
④職場のハラスメントの根絶に取り組みます。 ・年次研修や役職研修で定期的に研修を行い、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどハラスメントへ意識を高めます。 ・現時点では利用者からのハラスメント(カスタマーハラスメント)の対応ができていません。専門家のアドバイスを受けながら明文化し契約書に盛り込み対応を具体的にします。また、カスタマーハラスメントを対象とした研修を実施します。	・パワーハラスメント対策が義務化されます。現行規程を法に則した規定に見直すとともに、ハラスメントのない職場のために研修等を実施します。 ・年次研修と役職研修でのハラスメント研修を継続し、職員個々がハラスメントの発生しない職場作りを意識します。また、管理職者対象の研修を実施し、ハラスメントのない職場造りの重要性和、発生した際の対応方法を学びます。 ・カスタマーハラスメントについて専門家のアドバイスを受けながら明文化します。
⑤研修体系を整備し、職員一人ひとりが「ケアの質が高い生活クラブで働いている」と自慢できるような状態を作り上げます。 ・若い職員たちが「理念」の意味を理解し、具現化できるための仕組みを作ります。 ・認知症ケアは、リーダー研修の充実を図り、ユマニチュード*の定着支援を行います。あわせて、分野別研修においても認知症研修を行い、エリア格差の是正を図ります。 ・若年性認知症や高次脳機能障害などの知識を普及定着できる研修を設計します。 ・支援の実践課程の見える化と多職種連携を図ることを目的に、生活支援記録法(F-SOAIIP)による記録方法を進めていきます。 ・食支援については、高齢者施設ではできる限りユニット調理(現場	・研修内容の充実を図ります。 新卒正規 1 年次研修の内容を精査し、事業種によるグループ分けを行います。 認知症ケアに関して「新規入職者指導マニュアル」を作成します。 認知症ケアに関わる事業所において、ユマニチュード研修を実践していきます。 生活支援記録法(F-SOAIIP)を分野別研修に組み込んでいきます。 栄養調理分野別において、栄養調理のマイスター制度を普及定着させます。 マイクロラーニングの導入を開始します。 有資格者の管理を行うだけでなく、実務経験や将来の異動に向けた資格取得や研修受講を進めます。

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
・(休職した職員の復職支援)検討しましたが、規程化まではできませんでした。 ・(テレワーク)ICT 担当部署と連携してテレワークを導入しました。 ・(働き方の希望)男性の育休取得を推進しました。同一労働同一賃金タスクフォースのヒアリングで聞き取りを行い、副次的課題をまとめました。 ・(技能実習生)コロナ禍で新たな受け入れの制限がありましたが、在職者への継続的な研修と支援(面談等)を行いました。特定技能が増えることを想定して登録支援機関になることを決定しました。 ・(パラリンピック)調査検討ができませんでした。アンプティサッカーの支援を行いました。 ・テレワークツールを活用し、リモートによるテレワークを推進することができました。また、このテレワークツールを利用し、パソコントラブル発生時に遠隔操作することで解決に役立てました。	・そのために、各年代職員で構成したプロジェクトを 2022 年 3 月に設置し、実行方針案を 2022 年 9 月までにまとめます。 ・休職した職員の復職を支援する制度・規程をつくります。 ・2020 年度に導入したテレワークの規程をつくります。 ・副次的課題について各担当が取り組みます。 ・ユニバーサル就労支援の管轄部署はしごと・くらし事業部として実務をユニバーサル就労ネットワークちばに委託していましたが、2021 年度の管轄部署は人事広報部ユニバーサル就労推進課(仮称)とし、下期から業務委託を行わずに、直接実施する推進体制をつくります。 ・障がい者雇用を推進すると共に、障がい者雇用者が相談できる窓口をつくります。 ・将来を見据えて継続して利用できるテレワークツールを選定し、テレワークができる環境を整え推進します。 ・ICT 推進担当者を拠点や事業所に配置し、ICT のスキルアップやトラブル時の早期解決につなげていきます。 ・業務効率化を目指し、長期的に活用できる適切な支援ソフトを選定し導入します。 ・利用者請求書、職員給与明細のペーパーレス化については本部関係部署と調整して進めます。 ・KAZEGRAM の整理方法を上期に提案し、整備を進めます。
・パワーハラスメント対策が義務化されます。現行規程を法に則した規定に見直すとともに、ハラスメントのない職場のために研修等を実施します。 ・(パワーハラスメント)新任管理者研修で実施しました。相談窓口を全職員へ名刺サイズの案内を配布して周知しました。 ・(カスタマーハラスメント)明文化できませんでした。	・パワーハラスメント対策が義務化されます。現行規程を法に則した規定に見直すとともに、ハラスメントのない職場のために研修等を実施します。 ・管理職全体へのハラスメント研修を実施します。 ・カスタマーハラスメントについて専門家のアドバイスを受けながら明文化します。
・研修内容の充実を図ります。 ・介護職への研修は、介護技術・10 の基本ケアの理解・ユマニチュード・生活支援記録法を軸に、「新卒介護職員」「リーダー候補者」を対象として開催しました。また今年度初めて正規 5 年次研修を開催し技術修得の状況を把握しました。 ・認知症ケアリーダー研修では、ユマニチュードを中心に事例検討を行い、12 月には若年性認知症についての研修を開催しました。 ・昨年度から持ち越しになっている「認知症ケア新規入職者指導マニュアル」の作成は内容の精査を行い、来年度の完成を目指します。 ・生活支援記録法は重点実施項目研修として 7 月 16 日に集合研修を開催し 25 名が参加しました。各エリア・事業所における伝達研修の実施状況において 532 名が受講しました。	・研修内容の充実を図ります。 ・今年度は、介護職員の技術習得状況を把握することから始め、必要な研修の組み立てを行います。また、サポートハウスにおいてアセッサーによるキャリア段位評価を実施し、OJT の質を高めていきます。 ・介護職員に対して昨年度行った集合研修は、今年度も引き続き開催し、チェックシートの活用やロールプレイを組み込むなど内容を深めていきます。 ・介護現場の主任・副主任研修を行い、質の均一を図ります。 ・マイクロラーニングの内容を充実させ、活用できるツールとして充実させていきます。 ・ノーリフティングの基本研修修了者については、実践者研修の受講を進めます。また、基本研修受講者を新たに選出します。研修修了者

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
調理)を組み込み、栄養調理のマイスター制度を普及定着させます。また、刻み食の原則禁止を徹底し、QOL の高い凍結含浸を早期に標準化していきます。 ・集合研修の在り方を精査し、あわせて OJT の補足として「マイクロラーニング」を取り入れます。 ※マイクロラーニングとは、1 回 5 分程の動画や、細分化された Web コンテンツなどの教材を使って学ぶ方法。 ・職員のスキルアップ、研修体制等について再考・提案します。例えば、マイスター制度の手当の新設を検討します。また、強度行動障害、発達障害、重症心身障害、医療的ケアなどそれぞれの事業所で必要な専門性について、職員が積極的に取り組み、有資格者が増える仕組みを作ります。	
⑥ユニバーサル就労支援を広げ、対応の高度化を図ります。 ・ユニバーサル就労(以下 UW)の実施体制を確立します。 2020 年度以降も引き続き、ユニバーサル就労ネットワークちば(以下 UWN ちば)に業務を委託し、UW に関する窓口を UWN ちばに一本化します。また、法人内事業所及び総合相談・生活困窮相談員に対し、UW に対する理解をより広げ、UW 実践を確かなものとするため定期的に UW に関する研修を実施します。 ・UW の高度化を進めます。 以前から議論されてきたコンピューター報酬の段階化やコンピューター期間の制限について一定の結論を出し、新たなルールを作ります。 ・認定就労訓練事業・就労準備支援事業との連携をすすめます。 生活困窮者自立支援事業の一部である両事業の利用者を UW として受け入れることを推進します。 ・リワークを UW の組み合わせで支援します。 休職した職員がリワークするときの選択肢として、職員の希望により UW を活用できるようにします。UW を活用することで、リワーク時の支援をより手厚くすることができます。 ・対象の拡大を目指します。 障がい者、生活困窮者、ひきこもりの人、刑余者等、就労に困難をかかえている人はもちろん、がん患者、若年認知症者、難病患者、LGBT(セクシャルマイノリティ)の人等の積極的な就労促進を図ります。	・ユニバーサル就労(UW)に関する研修の充実と高度化議論の推進を行います。 ・UW に関する研修を全事業所で実施します。 UW に関する相談支援・事務局体制を UWN ちばに継続して業務委託します。法人内事業所及び相談員向けの UW 研修を全職員が参加できるように全エリア、全事業所で企画します。 ・業務分解を改めて全事業所で実施します。 上記の研修とともに、本部を含む各事業所での業務分解を進め UW の受け入れを拡充します。 ・UW 高度化の議論を行い実行に移します。 コンピューター報酬やその期間の制限について議論を深め結論を出し、2021 年度以降に施行できるルールづくりを行います。
⑦災害対策を強化し防災減災に取り組み、利用者と地域と職員の安全を守ります ・BCP の精度をあげるためコンサルタントを導入し計画づくりを進めます。 ・災害時には各拠点が「福祉避難所」になります。福祉避難所としての役割を果たせるよう日ごろから地域の方々との関係づくりを進めます。また、民生員等、地域で福祉にかかわっている人たちとの関係を強化し「緊急時安心システム」として活動します。 ・他の地域で発生した広域災害については、現在実質休止中の「先遣隊」のしくみを発展させたしくみ(チームでの災害派遣)を作り、広域災害への支援を行います。	・災害対策を強化し防災減災に取り組み、利用者と地域と職員の安全を守ります ・2020 年度上期に災害対策指針・災害時の職員行動ガイド・BCP 事業継続計画を改定します。 ・いっどんな災害起きるかはわかりません。「今できる備えは、今備える」を基本にしますが、コンサルタントからの意見も参考にし、今後改定される災害対策指針・災害時の職員行動ガイド・BCP 事業継続計画にそって備えを進めます。 ・災害時には各拠点が「福祉避難所」になります。福祉避難所としての役割を果たせるよう日ごろから地域の方々との関係づくりを進めます。 ・災害派遣チームを結成し、災害派遣登録メンバーと連携を取りながら人的支援を行います。4 月から登録活動を開始します。

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
今年度法人内で、ノーリフティングを奨励することとなり、その研修への参加を推進しました。今年度基本研修(eラーニング)への参加者は 13 名となっています。 マイクロラーニングは、登録者 39 名から開始する事ができました。今後内容を充実させ登録人数も増やしていきます。 栄養調理分野別において、栄養調理のマイスター制度の普及定着により、今年 49 名の栄養調理のマイスターが誕生しました。 外国人介護技能実習生については、月 1 回の研修を実施し、語学習得と介護の知識習得の支援を行いました。中国から来た 9 名及びインドネシアから来た 2 名は、1 号試験に合格し 2 号実習生となりました。	は、所属拠点において「持ち上げない介護」の状況把握を行い、教育研修室と連携して必要に応じて対策を講じていきます。 ・障がい分野の研修体系を整備し、職員研修の充実を図ります。
・ユニバーサル就労(以下 UW)に関する研修の充実と高度化議論の推進を行います。 ・UW に関する相談支援・事務局体制をユニバーサル就労ネットワークちばに継続して業務委託し、UW の活動を進めました。 ・コンピューターの細分化、経費や報酬の見直しを実施しました。 ・全職員参加の研修を予定しましたが、コロナウイルスの影響で実施できませんでした。	・ユニバーサル就労(以下 UW)に関する研修の充実と高度化議論の推進を行います。 ・UW に関する研修を全事業所で実施します。 ・業務分解を改めて全事業所で実施します。 ・UW 高度化の議論を行い、実行に移します。 ・障がい者雇用と UW を同時に進めていくために、所管部署をしごと・くらし事業部から人事広報部に移管します。
・災害対策を強化し防災減災に取り組み、利用者と地域と職員の安全を守ります ・コンサルタントの意見を受け BCP(事業継続計画)策定を進めました。 ・災害対策指針・災害時の職員行動ガイド・BCP(事業継続計画)の改定までには至っていません。 ・各事業所で防災意識は高まってきています。 ・なつつらばやなりた複合施設においてはコミュニティデザインを進める中で災害時の地域との関係づくりを構築することができました。 ・風の村災害福祉支援チーム(DWAT)を結成しました。現在 24 名のメンバー登録です。 ・3 名は千葉県災害福祉支援チーム(DWAT)に選抜されました。 ・千葉県のコロナウイルスに係る高齢者施設等への応援職員派遣に 11 人の職員が登録しました。派遣要請がありましたが、スケジュールが合わず、実際の派遣には至りませんでした。	・災害対策を強化し防災減災に取り組み、利用者と地域と職員の安全を守ります ・継続して取り組みます。拠点以外の事業の BCP(事業継続計画)を作成します。 ・新規施設建設時には防災を意識した設計を行います。 ・風の村災害福祉支援チーム(DWAT)のメンバーを拡充します。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針
事業所開設計画と収支計画	新規事業検討及び収支計画
①事業の継続と充実は、社会的ニーズがある事業や受け皿が不足している事業を中心に取り組みます。 ・障がい者の「親なきあと」、高齢化、自立生活を支えるための事業所を検討します。さくらエリアでは障がい者グループホーム設立に向けて検討を進めます。 ・複合的な事業展開をしている風の村のメリットを生かし、エリアごとに外部サービスを活用した障がい者グループホームの設立を検討します。 ・そらいえ柏は収支改善を目指し、現在のそらいえ柏の近隣にグループホームを新規開設（追加）します。 ・若年性認知症デイサービスの創設及び若年性認知症デイサービスの利用に限界を迎えた後の受け皿を検討します。検討に際しては、若年性認知症の相談窓口（各県 1 か所）である千葉大学病院と連携していきます。 ・特別養護老人ホームやサービス付高齢者向け住宅に所得不足のために入居のできない方に向けた低所得者向けの住まいの建設を検討します。建設に際しては、「きなりの街すわだ」のノウハウを活かします。 ・高齢者にとっては、これまで一緒に過ごしてきたペットは家族同然です。そのペットと安心して暮らし続けることができる住まいの建設を検討します。 ・地域密着事業をさらに推進していくため、すべてのエリアにおいて小規模多機能型居宅介護が設置できるよう開設の検討を継続します。 ・看護小規模多機能型居宅介護は訪問看護を含めた多様なサービスの展開で、同様な機能が地域に存在しているかを踏まえて、今後拡大するかどうか検討を進めます。 ・市原市内での小規模多機能型居宅介護の開設を検討します。 ・現在の小規模多機能ハウス高根台が狭いため、第 2 の複合施設の建設を検討します。建設に際しては、小規模多機能ハウス移転、訪問・定期巡回の分割やデイサービス移転も検討します。 ・社会内で子育て家庭を支える仕組みの確立のため、児童家庭支援センター開設を検討します。 ・住まいの貧困を解決するため、住宅セーフティネット法に基づく居住支援法人として県の指定を受けます。2020 年度から事業を開始できるよう準備を進めます。また、緊急連絡先事業、シェルターの設置等を本事業に位置付け、運営していくことを検討します。 ・新しい施設を建設する際には「防災・減災の観点」「職員のはたらきやすさ」、「福利厚生」、「ユニバーサル就労」「合理的配慮」「バックヤードの使いやすさ」などを意識した設計にしていきます。また、環境、エネルギーの観点から、省資源、再生可能型・地域循環型循環型エネルギー利用に努めます。 ・必要な場合には、それぞれの専門家を建設準備会のオブザーバーに招くなどして、専門的見地に立った視点を共有します。 ②全員参加型経営を推進します。	①事業の継続と充実は、社会的ニーズがある事業や受け皿が不足している事業を中心に取り組みます。 ・さくらエリアでは障がい者グループホーム設立に向けて検討を進めます。 ・複合的な事業展開をしている風の村のメリットを生かし、エリアごとに外部サービスを活用した障がい者グループホームの設立を検討します。 ・そらいえ柏は収支改善を目指し、現在のそらいえ柏の近隣にグループホームを新規開設（追加）します。 ・若年性認知症デイサービスの創設を検討します。検討に際しては、若年性認知症の相談窓口（各県 1 か所）である千葉大学病院と連携していきます。 ・特別養護老人ホームやサービス付高齢者向け住宅に所得不足のために入居のできない方にむけた低所得者向けの住まいの建設を検討します。建設に際しては、「きなりの街すわだ」のノウハウを活かします。 ・高齢者にとっては、これまで一緒に過ごしてきたペットは家族同然です。そのペットと安心して暮らし続けることができる住まいの建設を検討します。 ・地域密着事業をさらに推進していくため、すべてのエリアにおいて小規模多機能型居宅介護が設置できるよう開設の検討を継続します。 ・看護小規模多機能型居宅介護は訪問看護を含めた多様なサービスの展開で同様な機能が地域に存在していることに等しいことなどを踏まえて、今後拡大するかどうか検討を進めます。 ・市原市内での小規模多機能型居宅介護の開設を検討します。 ・現在の小規模多機能ハウス高根台が狭いため、第 2 の複合施設の建設を検討します。建設に際しては、小規模多機能ハウス移転、訪問・定期巡回の分割やデイサービス移転も検討します。 ・社会内で子育て家庭を支える仕組みの確立のため、児童家庭支援センター開設を検討します。 ・住まいの貧困を解決するため、住宅セーフティネット法に基づく居住支援法人として県の指定を受けます。2020 年度から事業を開始できるよう準備を進めます。また、緊急連絡先事業、シェルターの設置等を本事業に位置付け、運営していくことを検討します。 ・新しい施設を建設する際にこれまで大切にしてきた「利用者の自立支援」「多世代交流の場」の視点に加え、「防災・減災」「職員のはたらきやすさ」、「バックヤードの使いやすさ」などを加えた設計にしていきます。また環境、エネルギーの観点から、省資源、再生可能型・地域循環型循環型エネルギー利用に努めます。 ・認知症の方の働く場の検討とともに、ご家族への隙間時間を利用した就労の働きかけを行っていきます。 ・居住系の事業所として、ペットを飼うことのメリット及びデメリットを協議し、可能な事業所は飼う方向で検討を進めます。 ・自立生活の前段階として、あかとんぼのショートステイ等も実施できるか検討を開始します。

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
・令和 2 年豪雨災害支援のカンパを行いました。カンパは、ご利用者から 287 千円、職員から 435 千円が集まりました。支援は、全国地域包括ケアシステム連絡会 100 千円、グリーンコープ生活協同組合連合会 522 千円、社会福祉法人天雲会 100 千円です。	
新規事業検討及び収支計画	新規事業検討及び収支計画
①事業の継続と充実は、社会的ニーズがある事業や受け皿が不足している事業を中心に取り組みます。 ・さくらエリアでは障がい者グループホーム設立に向けて検討を進め、「グループホームのあるべき姿」の作成まで進みました。 ・エリアごとに外部サービスを活用した障がい者グループホームの設立の検討は行っていないませんが、柏においては第 2 そらいえ柏の建設を決定しました。 ・さくらのサテライトを分離して、訪問看護ステーション八街を新設しました。 ・なりた拠点新規事業所開設準備新築工事を進めました。 ・ショートステイ稲毛を 2021 年 8 月を目途に看護小規模多機能居宅介護への転換方針を決定しました。 ・若年性認知症デイサービスの創設についての検討を具体的に進めることはできませんでした ・低所得者向けの住まいの検討は進みませんでした。 ・ペットと暮らせる住まいの建設は検討できませんでした（物件紹介 1 件）。 ・サポートハウスへの入居時に犬・猫等を飼育する際の「ペットの飼育に関する確約書」の運用を開始しました。 ・新しい施設を建設する際「利用者の自立支援」「多世代交流の場」の視点を取り入れました。 ・八街市に新規小規模多機能型居宅介護施設「なつつらぼ」を開設しました。 ・市原市内での小規模多機能型居宅介護施設の開設検討は、今年度は見送りました。 ・防災・減災の観点からハザードマップを確認し、設計段階で非常用発電機を盛り込みました。 ・環境、エネルギーの観点から、省資源、再生可能型・地域循環型循環型エネルギー利用の組み立てはできませんでした。 ・船橋の第 2 複合施設は船橋市西部圏域での可能性があり、調査をしました。高根台とは圏域が違うことや利用者や経営に大きな負荷がかかるため移転は検討していません。船橋市前原の NPO 法人オリーブからの事業統合の申し出を受け入れました。 ・児童家庭支援センター開設については物件を探しました。 ・住まいの貧困を解決するため、住宅セーフティネット法に基づく居住支援法人として県の指定を 6 月に受けました。8 月から新規居住支援事業「くらせる(事業所名)」として開設し、相談～居住支援の事業を進めています。シェルターについて検討を始めました。 ・施設葬儀事業の検討として、1 月にデモ葬儀を流山、光ケ丘で計画しましたが、緊急事態宣言をうけて延期になりました。 ・特別養子縁組あっせん事業部の名称を変更し、「生活クラブ風の村ベビースマイル」としました。NEWSWEEK に掲載され、依頼が増えました。 ②全員参加型経営を推進するためにアメーバ経営を継続しました。緊急事態宣言の際に、一時、事業所でのアメーバ会議を中断し、そ	①事業の継続と充実は、社会的ニーズがある事業や受け皿が不足している事業を中心に取り組みます。 ・千葉大学病院と連携し、若年性認知症のデイサービス利用ニーズや実態について確認するための具体的なアプローチを始めます。 ・低所得者向けの住まいの建設を継続検討します。 ・ペットと安心して暮らし続けることができる住まいの建設を継続検討します。 ・「利用者の自立支援」「多世代交流の場」「防災・減災」「職員のはたらきやすさ」、「バックヤードの使いやすさ」などを設計に加えることを継続します。 ・市原市内での小規模多機能型居宅介護の開設を検討します。 ・千葉市に重心通所事業所の開設について検討します。 ・新規施設建設時には防災、減災の視点を継続します。ハザードマップを活用し建設候補地を決定します。 ・高根台つどいの家の各施設は同じ圏域内での移転の可能性は薄く、移転することになれば、収益大幅ダウンで法人の経営に影響が大きいので当面は現状を維持します。第二複合施設は積極的に検討していきます。 ・NPO 法人オリーブの事業を継承し、居宅介護支援事業所「生活クラブ風の村ケアプランセンターオリーブ」を 4 月に船橋市前原に開設します。 ・児童家庭支援センターの物件探しを継続します。 ・居住支援事業「くらせる」における相談～居住支援の事業を通して、住まいに困っている人の支援を進めます。シェルターの検討をします。 ・施設葬儀の事業に取り組みます。 ②③全員参加型経営を推進するためにアメーバ経営を継続します。 ③収支計画を達成します。 予算編成方針を変更し、事業収入計画は各事業所、経費計画は財務部経理課において作成作業を行うこととしました。 収益については中期計画目標(70 億 5 千万円)とほぼ同じ 70 億 46 百万円を目標とします。一方、経費は 70 億 2 千万円で、経常増減差額は 3,452 万円です。 ・共同募金会や福祉医療機構などが募集する助成金情報を収集し、積極的に応募します。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針																				
2018 年度から取り組みはじめたアメーバ経営の考え方を各職場に定着させます。特に時間収入単価の推移を重視していき、2022 年度の平均時間単価は 2200 円を超えることを目標とします。 ③赤字事業所を半減させます。 2020 年度予算ベースで 83 事業所中 27 事業所が赤字予算となっています。構造的に赤字事業とならざるを得ないところがあるのも現実ですが、赤字事業を半減させ、2022 年度は 13 事業所以下とします。 ④堅実に経営するための経常増減差額を確保して経営基盤を強化します。 2019 年度は NPO 法人スペースびあ茂原解散に伴う寄付金 18370 万円が大きく影響して経常増減差額率が 4.6％に跳ね上がりました。しかし、2020 年度以降は新卒者の積極的採用、技能実習生など外国人をさらに採用することで、先行的に人的投資を行い人件費が増大します。また、通常経費に加えて地域づくり支援金からの支出がさらに増額することやびあ基金からの支出も始まりますので、その経費計上が数千万円単位となって経常増減差額率を高めることが難しい状態となります。一方、継続的、安定的な経営を維持することも重要であるため 2022 年度の経常増減差額率目標を 2％とします。 ⑤ 適切な投資を行い、事業拡大します。 2020 年度末に小規模多機能ハウス八街、2021 年度中に成田の複合施設が事業開始しますのでその投資が発生しますが、5億円を超えるような大きな投資は予定していません。 ⑥ 3 ヵ年収支計画 <table><tr><th></th><th>2020年度</th><th>2021年度</th><th>2022年度</th></tr><tr><td>事業収入 (単位千円)</td><td>6,824,000</td><td>7,050,000</td><td>7,191,000</td></tr><tr><td>対前年 伸張率 (%)</td><td>101.3</td><td>103.3</td><td>102.0</td></tr><tr><td>経常増減差額 (単位千円)</td><td>120,000</td><td>126,900</td><td>143,820</td></tr><tr><td>経常増減 差額率 (%)</td><td>1.76</td><td>1.80</td><td>2.00</td></tr></table>		2020年度	2021年度	2022年度	事業収入 (単位千円)	6,824,000	7,050,000	7,191,000	対前年 伸張率 (%)	101.3	103.3	102.0	経常増減差額 (単位千円)	120,000	126,900	143,820	経常増減 差額率 (%)	1.76	1.80	2.00	② 全員参加型経営を推進するためにアメーバ経営を定着させます。 収入目標と時間管理を適切に行い通年平均時間単価は 2150 円を超えることを目標とします。 ③ 収支計画を達成します。 サービス活動収益 6,823,678 千円、サービス活動費用 6,701,360 千円、経常増減差額 131,697 千円で計画します。
	2020年度	2021年度	2022年度																		
事業収入 (単位千円)	6,824,000	7,050,000	7,191,000																		
対前年 伸張率 (%)	101.3	103.3	102.0																		
経常増減差額 (単位千円)	120,000	126,900	143,820																		
経常増減 差額率 (%)	1.76	1.80	2.00																		
その他																					
①SDGs*は国連サミットで採択された国際目標です。貧困・格差の改善は国際間だけで取り組む課題ではなく、生活クラブ風の村として身近で地道なところから行動すべき課題です。 ・「SDGs推進委員会」による短期・長期のゴールについて、風の村としての取り組みを明確にします。 ・「ちば社会的連帯経済研究所」の活動に参加し、千葉県の社会的連帯経済の実践を研究し、千葉グループ内外に発信し、連携の輪を広げます。	・SDGsについて風の村の目標設定を行います。 ・風の村の理念や日常業務に照らし合わせて、SDGs の目標設定を行います。 ・「ちば社会的連帯経済研究所」の活動に参加し、研究誌の発行、セミナーの開催メールマガジンの配信を行います。																				

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
の後も集合が難しく、予定通りにはできませんでした。 通年平均時間収入単価は目標 2,150 円を大きく下回り、2,101 円（2019 年度は 2,191 円）でした。（最高額 11 月：2,223 円、最低額 7 月：2,026 円） ・拠点ではいながの経営が悪化しているため、(株)京セラコミュニケーションズのコンサルを 10 月～3 月に継続実施し、その成果が出始めています。 ・光ヶ丘でもアメーバ会議運営のコンサルティングを 2 回実施しました。 ③収支計画を達成します。 ・サービス活動収益は 6,663,974 千円で、予算比 97.2％にとどまりました。サービス活動費用 6,618,827 千円で(予算比 97.8％)、経常増減差額は 83,217 千円(予算比 88.4％)でした。 ・新卒採用が多く、在宅サービス増員を図りましたが、人件伸長率が、事業収益伸長率を上回り経常増減差額にも影響がありました。	
その他	
・SDGsについて風の村の目標設定を行います。 2020 年度当初は次の通り予定していました。 i 優先課題…「私たちの組織は、どうなっていくことが望ましいだろう？」を議論→ISO26000 中核主題から、風の村の中核課題を決定 ii 目標設定…中核課題別のゴールの設定→ゴール達成のためのマテリアリティの設定→マテリアリティと SDGs の紐づけ iii 評価指標 (KPI) …主な KPI 案→KPI 定量データ、KPI 定性データの設定 ※ iii は来年度となる見込み しかし、コロナウイルスの影響があり、集合会議が開催できず kintone が中心となったことや、法人全体の課題への理解を深める機会を十分に持てなかったため、「具体的取り組み」と「SDGs ゴールと風の村の	・SDGsについて風の村の目標設定を行います。 SDGs 委員会での討議を踏まえ、ステークホルダーを「①職員」「②環境」の 2 つに絞り、ステークホルダーに関わる取り組みを 1 点ずつ実行します。 ①職種・分野ごとに職員交流会を開催します。 ②職員みんなで、目標をもってリデュース＜捨てるものを減らす＞し、『プラスチック容器のごみを減らす』取り組みを実施します。また、委員会はメンバーを再編成しさらに議論を進めます。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2020 年度方針

2020 年度ふりかえり	2021 年度方針
取り組みの整理」(※巻末資料参照)を今年度目標に修正し議論しました。 ・「ちば社会的連帯経済研究所」の事務局の一員を担当しました。研究誌を 2 回発行、HP 作成、WEB セミナーを開催しました。 ・より高いレベルの実践を目指して、志を同じくする社会福祉法人で、社会福祉法人経営連携協定を締結しました。(通称:SFC7)連携法人は、社会福祉法人愛川舜寿会、社会福祉法人子供の家、社会福祉法人生活クラブ、社会福祉法人南高愛隣会、社会福祉法人福祉楽団、社会福祉法人ゆうゆう、社会福祉法人ライフの学校 です。連携法人は、直面する社会の諸課題に対して、持てる力を最大限に発揮し、理念を共有できる法人で切磋琢磨します。	・「ちば社会的連帯経済研究所」の事務局の一員を引き続き務めます。研究誌の発行、イベント開催等の活動に参画します。 ・社会福祉法人経営連携協定(SFC7)は、合同研修、表彰等を企画しています。日常的に情報の発信を共有して、互いに有意義となる交流を継続します。

【Ⅱ】2020年度決算報告

1. 事業・資金収支の状況

事業活動計算書の収益は、66億6千3百万円で予算に対して2.8％下回り、前年に対して0.9％伸張しました。新規開設は第3おおぞら学童の開所、被保護者家計改善時支援事業(あいネット)、家計改善支援事業の受託(生困栄・酒々井)、あんしんケアセンター小仲台にて生活支援コーディネーター配置業務の受託、居住支援事業の開始、一時生活支援事業の受託(あいネット)、小規模多機能ハウスなつらぼの開所です。経常増減差額は、8千3百万円で予算に対して11.6％下回り、前年に対して73.2％下回りました。経常増減差率率は1.2％(前年4.7％)です。(前年資金収支計算書の事業活動収入は67億1千6百万円、事業活動資金収支差額は3億2千4百万円でした。その他の活動による収支の長期運営資金借入金収入2億円は、コロナ緊急対応の経営資金です。積立資産におきましては、地域づくり支援積立金2千7百万円、児童養護等寄付金積立金2百万円、びあ基金9百万円、修繕積立金1千万円を取崩し、地域づくり支援積立金3千万円、児童養護等寄附金積立金2百万円、修繕積立金2千4百万円、施設・設備積立金2千3百万円、の積み立てを行いました。当期資金収支差額は9千1百万円でした。

貸借対照表(財政状態)の総資産は63億6百万円で前年より0.1％上昇しています。流動比率は126.7％(前年117.8％)で前年より改善しました。内部留保率は23.1％となり前年より1.2％増加しました。社会福祉充実残額の算定につきましては、決算書等からの算定により事業継続に必要な財産を控除した上で再投下可能な財産を明確化し、算定により社会福祉充実残額が生じる場合には、その生じた分を財源として既存の社会福祉事業若しくは公益事業の充実または新規事業の実施に関する計画を策定実施しなければなりません、2020年度決算からは社会福祉充実残額算定により該当しない旨を報告いたします。

2. 事業活動計算書概略(2020年4月1日～2021年3月31日)

単位:千円

項目	サービス活動収益	前年比	サービス活動費用	前年比	経常増減差額	前年比
予 算	6,855,588		6,768,462		94,161	
実 績	6,663,974	100.9%	6,618,827	104.7%	83,217	26.8%
予算比	97.2%		97.8%		88.4%	

3. 貸借対照表(2021年3月31日現在)

単位:千円

資 産 の 部		負 債 の 部	
流動資産	1,308,885	流動負債	1,032,750
現金預金	275,582	短期運営資金借入金	130,000
事業未収金	928,303	事業未払金	634,069
未収補助金	45,629	1年以内返済設備資金借入金	121,994
貯蔵品	4,630	1年以内返済長期運営資金借入	99,984
商品・製品	6,465	預り金	2,874
原材料	3,130	職員預り金	24,008
立替金	15,972	前受金	18,569
前払金	5,878	賞与引当金	1,250
前払費用	24,049		
未収金	250		
短期貸付金	125		
預け金	0		
徴収不能引当金	▲ 1,133		
固定資産	4,997,235	固定負債	2,377,730
基本財産	3,016,296	設備資金借入金	1,670,698
土地	236,083	長期運営資金借入金	550,052
建物	2,780,213	長期預り金	112,535
その他の固定資産	1,980,938	退職給付引当金	44,444
土地	175,214	負債の部合計	3,410,480
建物	433,998	純 資 産 の 部	
構築物	190,184	基本金	244,325
機械及び装置	9,047	国庫補助金等特別積立金	1,195,765
車両運搬具	7,558	その他の積立金	634,546
器具及び備品	210,128	修繕積立金	214,980
建設仮勘定	39,251	施設・設備整備積立金	195,115
権利	7,804	地域づくり支援積立金	34,621
ソフトウェア	26,344	建設積立金	0
投資有価証券	82	児童養護等寄附金積立金	14,812
差入保証金	208,914	工賃変動積立金	460
施設・設備整備積立資産	195,115	びあ基金積立金	174,556
修繕積立資産	214,980	次期繰越活動増減差額	821,003
地域づくり支援積立資産	34,621	(うち当期活動増減差額)	70,781
児童養護等寄附金積立資産	14,812		
工賃変動積立資産	460		
びあ基金積立資産	174,556		
長期前払費用	37,863	純資産の部合計	2,895,639
資産の部合計	6,306,120	負債及び純資産の部合計	6,306,120

4. 資金収支計算書(2020年4月1日～2021年3月31日)

単位:千円

勘 定 科 目		予算	決算	
事業活動による収支	収入	介護保険事業収入	3,551,741	3,401,106
		老人福祉事業収入	304,298	303,962
		児童福祉事業収入	498,256	509,278
		保育事業収入	540,971	552,183
		就労支援事業収入	79,478	47,657
		障害福祉サービス等事業収入	931,979	870,890
		医療事業収入	133,106	146,856
		その他の事業収入	370,037	349,744
		建物貸付事業収入	19,864	16,885
		飲食事業収入	900	256
		借入金利息補助金収入	633	0
		経常経費寄附金収入	2,295	6,439
		受取利息配当金収入	766	701
		その他の収入	29,236	60,879
		ヘルパー講座事業収入	200	2
		福祉用具事業収入	421,010	450,060
		事業活動収入計	6,884,776	6,716,905
		支出	人件費支出	4,753,509
	事業費支出		546,652	520,907
	事務費支出		886,503	859,156
	就労支援事業支出		94,009	69,185
	支払利息支出		19,242	18,968
	その他の支出		4,359	5,679
	流動資産評価損等資金減少		30	165
福祉用具事業支出	242,328		261,444	
事業活動支出計	6,546,634	6,392,454		
事業活動資金収支差額		338,142	324,450	
施設設備等による収支	収入	施設整備等補助金収入	201,969	48,992
		施設整備等寄附金収入	0	0
		設備資金借入金収入	203,600	84,000
		固定資産売却収入	3	836
		施設整備等収入計	405,572	133,828
	支出	設備資金借入金元金償還支出	113,520	113,522
		固定資産取得支出	651,907	312,786
		固定資産除却・廃棄支出	0	3,600
		施設整備等支出計	765,427	429,908
		施設設備等資金収支差額	△ 359,854	△ 296,079
その他の活動による収支	収入	長期運営資金借入金収入	200,000	200,000
		投資有価証券売却収入	0	300
		積立資産取崩収入	38,729	48,674
		事業区分間繰入金収入	0	0
		拠点区分間繰入金収入	0	0
		サービス区分間繰入金収入	0	0
		その他活動による収入	4,214	31,023
		その他の活動収入計	242,943	279,997
	支出	長期運営資金借入金元金償還支出	102,356	102,356
		投資有価証券取得支出	0	51
		積立資産支出	54,595	81,063
		事業区分間繰入金支出	0	0
		拠点区分間繰入金支出	0	0
		サービス区分間繰入金支出	0	0
		その他活動による支出	3,952	33,744
		その他の活動支出計	160,903	217,214
		その他の活動資金収支差額	82,039	62,783
		予備費支出		68,000
当期資金収支差額合計		△ 7,672	91,154	
前期末支払資金残高		399,746	399,746	
当期末支払資金残高		392,073	490,900	

※財務諸表等は、千円未満切捨て表示しております。

【Ⅲ】2021 年度当初予算

2021 年度の新規事業は、そらいえ柏式番館(柏市・障がい者グループホーム)、ケアプランセンターオリーブ(船橋市)の開所、なりた複合施設開設により新たに小規模多機能型居宅介護、訪問看護、重心通所(生活介護・放課後等デイサービス・相談支援事業)の開所、千葉市稲毛区にて看護小規模多機能型居宅介護開所、精神障がい者支援事業を単独事業として佐倉市に開設を予定しております。また、特養八街にて職員寮の建設と大規模修繕の支出計画を予定しております。開所に伴う支出計画としては、とんぼ舎さくら就労A型事業の開所処理を予定しております。

法人全体の予算は、サービス活動収益計画を 7,046,851 千円(20 年度比 105.7%)、サービス活動費用計画を 7,019,741 千円(20 年度比 106.1%)、経常増減差額 34,522 千円(20 年度比 41.5%)の編成となっています。経常増減差額率は 0.5%(20 年度比 1.2%)となります。最終的な当期活動増減差額は 34,522 千円で編成しました。予算は各事業所の数値を合算したものを予算としています。前期繰越活動増減差額は、決算確定をもって数値を変更していきます。計数整理の結果、若干変動を生じる場合があります。

I 主な経営数値

項目	数 値	20 予測比
訪問介護事業のケア時間	172,617 時間	109.6%
高齢者デイサービス利用回数	51,187 回	106.4%
居宅支援プラン数	38,205 件	106.7%
短期入所事業の受入れ件数	24,462 件	89.3%

II 事業別概算収入予算

区 分		区 分	
収入額		収入額	
ホームヘルプ事業	855,975	定期巡回型サービス	368,112
デイサービス事業	527,467	地域包括・相談事業	548,201
有料老人ホーム・高住事業	305,375	福祉用具事業	442,018
特別養護老人ホーム&グループホーム	685,847	児童養護施設・乳児院・自立援助ホーム・あっせん事業	523,302
保育園・学童	566,252	訪問看護事業	342,580
ショートステイ事業	345,692	放課後等サービス事業	175,267
居宅介護支援事業	432,919	障害者(児)事業	484,379
小規模多機能居宅介護	389,379	賃貸事業他	25,385
農園事業	28,700	合計	7,046,852

III 資金収支計算書予算

1.事業活動収入計	
2.事業活動支出計	
3.事業活動資金収支差額	
4.施設整備補助金・寄附金・借入金収入	
5.施設整備等支出	
① 設備整備借入金償還支出	
② 風の村なりた(複合施設建設費・デイ改修他)	
③ 風の村八街 職員寮建設	
④ 看護多機能型居宅介護 工事	
⑤ 本部(セキュリティ対策・UTM 導入等)	
⑥ その他(パソコン入替・建設付属設備他)	
小計	
6.その他の活動収入計	
① 積立資産取崩収入(地域福祉支援積立金他)	
② その他	
小計	
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	
② 積立資産支出(修繕積立金、地域福祉支援積立金、児童養護寄付金積立)	
③ その他(敷金他)	
小計	
8.予備費	
9.当期資金収支差額合計	
(3+4-5+6-7-8)	
前期末支払資金残高(2020 年度予測額)	
当期末支払資金残高	

IV 事業活動計算書予算

勘 定 科 目		金 額	20 予測比
サービス活動増減の部	収益	介護保険事業収益	3,679,204
		老人福祉事業収益	305,375
		児童福祉事業収益	522,802
		保育事業収益	566,187
		就労支援事業収益	12,248
		障害福祉サービス等事業収益	965,978
		医療事業収益	135,581
		建物貸付事業収益	20,484
		飲食事業収益	1,200
		福祉用具貸与事業収益	363,992
		福祉用具販売事業収益	38,426
	費用	住宅改修事業収益	33,600
		物品販売事業収益	6,000
		農園事業収益	28,700
		ヘルパー事業収益	0
		その他の事業収益	366,179
		経常経費寄付金収益	895
		サービス活動収益計(1)	7,046,851
		人件費	4,902,221
		事業費	547,204
		事務費	1,039,709
サービス活動増減の部	費用	就労支援事業費用	12,002
		福祉用具貸与事業費用	194,372
		福祉用具販売事業費用	25,016
		住宅改修事業費用	28,358
		物品販売事業費用	4,704
		農園事業費用	23,471
		減価償却費	329,269
		国庫補助金等特別積立金取崩額	△86,615
		徴収不能額 他	30
		サービス活動費用計(2)	7,019,741
サービス活動増減の部	サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)		27,110
サービス活動増減の部	収益	サービス活動外収益計(4)	30,428
	費用	サービス活動外費用計(5)	23,015
	サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)		7,413
経常増減差額(7)=(3)+(6)		34,523	36.7%
特別増減の部	収益	特別収益計(8)	179,782
	費用	特別費用計(9)	179,782
	特別増減差額(10)=(8)-(9)		0
繰越活動増減差額の部	当期活動増減差額(11)=(7)+(10)		34,523
	前期繰越活動増減差額(12)(2020 年度予測額)		796,611
	当期末繰越活動増減差額(13)=(11)+(12)		831,134
	その他の積立金取崩額(14)		38,019
	その他の積立金積立額(15)		34,556
	次期繰越活動増減差額(16)=(13)+(14)-(15)		834,597