

■ 〈全エリア共通〉

【I】 エリア共通：2021 年度ふりかえりと 2022 年度方針

第 5 次中期計画（2020-2022）	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）	
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:バ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。 ・「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。
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。

2021 年度ふりかえり	2022 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。 ・「ICF」の理解には個人差があることから、基礎と実践に分けた研修を予定していましたが、2021 年度は基本的な事を全員がしっかり身につける内容で 11 月 10 日に開催しました。また、新卒職員向けの研修は別立てで開催しました。 全エリア・本部で重点実施項目として全員参加を働きかけました。 ・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。 ・介護技術マイスター認証を広げていくことは、コロナ禍においてできませんでした。 ・介護技術リーダー候補者研修の後半は、10 の基本ケアについて説明することを目指して研修を行いました。 ・マイスター教授による滞在指導は、コロナ禍において開催できませんでした。 ・介護現場における OJT の充実を目指します。 ・介護に特化した主任・副主任研修は開催できませんでしたが、法人内の主任研修は選択方式で開催しました。 ・副主任としてサービス提供責任者を対象とした研修として、記録の書き方及びリーダーシップについて開催しました。 ・コロナ禍において、アセッサーによる評価(半年で 1 名・レベル 1)は行えませんでした。 ・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しました。実施事業は、住まい 6、居宅 12、訪問 10、定巡 6、ショート 2、障がい 4、小規模多機能 2、相談 4 となりました。 ・LIFE については、該当事業所によるデータ入力が進み、フィードバックが成されました。今後は、新規の入力および加算の取得、フィードバック方法の検討が中心となります。	・ICF の概念を浸透させます。 ・今年度は、展開シートを用いて演習を中心とした研修を組み立てます。基本的な内容の理解については、拠点や事業所ごとに昨年の資料が活用できることを周知します。 ・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。 介護技術リーダー候補者研修のあり方を見直し、現場における介護リーダーとして OJT ができる職員を育成します。 ・介護現場における OJT の充実を目指します。 介護現場の OJT を促進させるためには、アセッサーによる評価(介護キャリア段位)が有効であることから、モデル事業所を選択しレベル 1 の受審を行います。 ・アウトカム評価を推進していきます。 ・アウトカム評価結果を実践に活かす第一歩として、結果から見えてきた気になる方について事例の作成を行います。 ・LIFE による PDCA サイクルが順調に進むように、必要な研修を組み立てていきます。
・支え合う関係性の共生型社会づくりを目指します。 コロナウイルスの影響で拠点により安心支援システムの活動の縮小や変更などもありましたが、サロン開催の拠点では職員も参加しました。 ・障がい者相談支援事業所のあり方を検討します。 ・7 月に風の村なりたに重心通所に併設し相談支援事業所を開設しました。こもれびさくらと連携し、相談員の研修を行い、重心通所なりた利用者の相談対応からスタートしましたが、地域のニーズに対応した相談事業のあり方や経営など再度議論するため次年度は一旦休業としました。	・地域共生社会推進室を設置します。 地域共生社会推進室を設置し、関連する活動を活性化していきます。 ・障がい者相談支援事業所のあり方を検討します。 こもれびさくらの相談支援事業を継続していきます。風の村なりたの相談支援事業についてはプロジェクトを形成し再開にむけて協議していきます。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
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」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、途切れない子育て家庭支援事業の展開を目指します。	・「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。
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の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・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。 ・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。 ・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。 ・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。
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と共有し、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	【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みます。 ・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

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
・「基本ケア」の検討を行います。 ・看護については、コロナウイルス感染に対応し、感染対策・事故対応のため、検討はできていません。 ・児童・保育については、「保育園・児童養護施設・乳児院における 3 の基本保育」を定めました。 ・物件探しを継続中です	・「基本ケア」の検討を行います。 ・日本看護協会倫理要綱およびヘンダーソンの基本ニーズを検討します。 ・「保育園・児童養護施設・乳児院における 3 の基本保育」を学童保育も対象とするか検討します。 ・人力舎の移転、複合化も視野にいれて物件探しを継続します。
・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・児童養護・学童の連携についての検討はありませんでした。 ・とんぼ舎さくらにおいて、個別支援を強化するためにアセスメントシートの見直しを行いました。 ・障がい分野の事業所が多い佐倉・成田エリアにおいて、障がい分野エリアマネジャー補佐を配置しました。 ・「あかとんぼ方針」を浸透させる為、さくらエリアでは 3 事業所合同で方針を確認し意見交換しました。(研修 1 時間半)。また、作草部では方針の共有を行いました。 ・障がい児者分野別会議を隔月で開催し、虐待防止マニュアルの作成に着手しました。 ・障がい児者事業所と訪問定巡事業所の合同の研修を開催しました。 ・スペースぴあでは精神障がい者による「ぴあサポーター」の雇用を進め一昨年、昨年と 3 名の当事者の雇用を進め、現在 B 型就労やグループホーム部門で活躍しています。 ・保育園、はぐくみの杜君津、スペースぴあも食栄養調理連絡会に参加し、献立や調理法など栄養管理の情報を共有しました。共通献立表の作成には至りませんでした。	・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。 ・「こども事業部」を設置します。 ・「こども事業部」が始まることから、関連事業の情報共有、連携を進めます。 ・障がい児者分野別会議を隔月開催します。 ・完成した虐待防止マニュアルに則って必要な教育研修を進めていきます。 ・2022 年度も、障がい児者事業所と訪問定巡事業所の合同の研修を開催します。 ・スペースぴあでは精神障がい者による「ぴあサポート」を推進します。 ・継続して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していきます。
【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みます。 ・各拠点・事業所において虐待防止委員会を開催し、事例共有を深めました。 ・行政へ報告した虐待が疑われる案件は 3 件でした。これとは別に、法人として虐待事故として報告した案件が 1 件ありました。 ・グループホーム作草部の虐待事故をうけて、虐待防止規程を見直しました。 ・「つうしん」の YouTube 配信により広範に施設の特徴や法人の取り組みなどの情報公開となり、安心して施設を選ぶことや暮らしていくことの支援につながる機会になりました。	【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みます。 ・虐待防止委員会の確実な実施のため、開催状況を本部で把握します。 ・虐待が疑われる案件が発生したときは、改定した虐待防止規程に基づき対応します。 ・虐待(疑い含む)について、防止と早期発見のために対応マニュアルやレベル等について整備します。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
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を取り組みます。（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。	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。 【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イ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。
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きます。 ・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	・在宅生活を支え切るサービスを追求します。 ・小規模多機能型居宅介護を八街・なりたに開設し、いなげのショートステイを看護小規模多機能型居宅介護へ転換します。 ・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。

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
・ストレスチェックの実施は昨年同様に、法令で対象となっている職員としごと・くらし事業部の職員が実施しました。 ・本部職員を中心に、紙ではなくネットで回答する形式を取りいれました。 ・高ストレス者に対する産業医の面談実施を促すために、kintoneを使ってメッセージを配信しました。 ・重点実施項目研修の一つとして「虐待防止研修」を 9 月 10 日に開催しました。 ・障がい児者への虐待防止研修は、虐待防止マニュアルを分野別会議において検討し、作成に着手しました。 【苦情解決第三者委員会】 ・8 施設（入居系）7 名の相談員が苦情解決第三者委員に就任し、オンラインで委員会を開催しました。 ・コロナ禍で中止していた相談員の訪問活動は各事業所担当と調整しながら再開しました。 ・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として、事務局委託先のコミュニティケア街ねっとの担当電話番号を記載した内容にリーフレットを更新し各事業所に設置しました。 ・千葉県運営適正化委員会主催の研修を受講しました。 ・年度末に訪問相談活動内容の集計を行い報告予定です。	・ストレスチェックの拡大は経費の課題から現段階では難しいと考えます。しかし、ネットの活用を追求し、職員ができるだけ簡便にできる方法を検討します。 ・重点実施項目研修に位置付けられている「虐待防止研修」を、高齢分野と障がい分野に分けて開催します。 ・障がい児者への虐待防止マニュアルを分野別会議において完成させます。 【苦情解決第三者委員会】 ・定期的に委員会を開催します。 ・8 施設（入居系）で相談員の訪問活動を実施します。 ・利用者及び家族への苦情解決第三者委員会活動の周知を行います。 ・千葉県運営適正化委員会主催の研修を受講します。 ・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。 ・なつつらば（八街）となりたに新たに小規模多機能型居宅介護事業所を開設しました。開設前に小規模多機能とは？というテーマで事業内容や支援方法などの研修を実施し、開設したことにより利用者ニーズに沿った支援ができました。看護小規模多機能型居宅介護についてもいなげに開設することができました。 ・介護・ラ針盤については進みが悪く、その必要性の検討を分野別で行った結果、アセスメント表としての活用は有効であるということが判明しました。2022 年度は、アセスメント表としての活用を進めていきます。 ・WEB で連絡会を開催し、情報共有、アウトカム評価について話し合いをしました。 ・デイサービス分野では、自立支援の取り組みについて分野別会議の中で情報共有を図っています。LIFE の入力、確認作業に時間を割かれ、日々の事業所内での研修や分野別会議の中で具体的な研修に取り組むことはできませんでした。 ・高齢施設で好評な献立の地域への公開は当初法人 HP を検討しましたが HP リニューアルの検討もあり未着手となりました。	・在宅生活を支え切るサービスを追求します。 ・在宅生活を続けたいというご本人の意思を尊重し、小規模多機能・看護小規模多機能において定員まで利用者を受け入れていきます。また、ニーズの多い地域においては受け入れられる利用者数を増加させるため、サテライト化も検討します。 ・介護・ラ針盤をアセスメント表としての活用し、その有効性を検証していきます。 ・連絡会を開催し各地域の課題について情報共有をしていきます。 ・コロナウイルス終息が見込めない中で、分野別での集合研修は難しいと思われます。各事業所の中で、ケアの向上の進捗を確認し、成功事例を共有していきます。 ・在宅生活者の食生活をサポートするために、法人の高齢施設で好評な献立を地域に公開する手段について検討し実行します。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
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。	・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。
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。	①看護師は、ICF の理念に基づき、現場で実際に活用できる方法を検討し生み出すための研修と教育を継続します。学会への参加率を上げます。 ②感染予防策を徹底し、感染症発生時のリーダーシップが取れるように分野として普段から備え、シミュレーションします。 ③地域の社会資源としての医療の側面から地域の医療施設と連携し、迅速な対応を心掛けます。 ④新規事業として稲毛は看護小規模多機能居宅介護を開業、佐倉では精神部門を独立します。 ⑤看護実習について、リモート等の工夫をしながら受け入れる体制を整え、継続していきます。 ⑥分野別会議では、法改正に基づき、重要事項等契約書の内容見直しを行います。 ⑦人材を増やし、有給や連休の取得を安定化させ働きやすい環境をつくっていきます。働きたくなる訪問看護を目指します。 ⑧人材募集への工夫をします。
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。	・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

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
・参加者を拡大する形で、グリーフケアの研修は行うことができませんでした。	・現場において看取りに伴う研修の内容に、グリーフケアを含めることとします。
①「訪問看護ステーションの ICF 推進、教育の機会を持つ ・訪問看護財団に加え、訪問看護事業協会への加入により研修機会を増やせましたが、研修を受講することができなかった職員が多かったです。 ・コロナウイルス感染症の蔓延する中でも、地域訪問看護を継続するための BCPを各地域の特性に合わせて作成し、分野の中で共有しブラッシュアップを行いました。また、業務上で訓練を実施しました。 ②感染対策に携わり、同法人事業所のコロナウイルス感染対策に努めることができました。 ③コロナ感染症と相まって、地域の他のサービス事業所や、保健所、市町村の情報を収集したり、連携したりできました。 ④稲毛において 2021 年 8 月より看護小規模多機能型居宅介護事業所を訪問看護ステーションと一体的開業しました。 ・2021 年 7 月、訪問看護ステーション Arica を開業し、精神疾患特化してサービスを提供開始しました。 ⑤コロナウイルス感染症の中でも、リモートによる看護学生指導を継続できました。 ⑥事業部と協力し、契約書などの届け出を行いました。 ⑦訪問看護の適正な量の査定について話し合いました。(24 時間体制の検討・営業日以外の出勤体制) ⑧人の集まる訪問看護について ・質の向上調査 2 回目については、コロナ関連の作業が多忙であったため、2022 年度に実施します。 ・経営計画作成の根拠を訪問看護独自で作成し(経営実態調査)、各事業所の特徴や課題を明確にしました。	・利用者満足度調査を実施し、課題を発見、解決し質の向上を図ります。 ・コロナウイルス感染症に翻弄されていたため、利用者満足度調査が現時点で実施できていないため、2021 年度下期に実施し、利用者評価を確認し、サービス向上に努めます。 ・訪問看護ステーション質調査(運営の質・サービスの質)を実施し、2 年前の評価と進捗状況を検討します。(可視化比較) ・コロナウイルス感染症については、引き続き感染対策委員会の要として、活動します。 ・意義ある検討を繰り返し、施設や地域での感染症蔓延を防止することに寄与します。 ・日本看護協会、日本医師会等の最新情報を取り入れ、科学的な感染対策を提供できるように情報を共有します。 ・経営収支のバランスを維持し、働きやすい職場環境をつくります。(訪問数依存型から質重視の単価目標型訪問への転換) ・収支計画の意味付けをスタッフが理解します。 ・スタッフも意欲を示せる職場環境をつくるため、学習の場を確保します。管理者は研修計画を立案、実行します。 ・事業の役割を全員が持ち、運営にかかります。 ・24 時間対応について引き続き契約件数 100%を目指します。 ・1 訪問(1 時間)単価を 12,000 円以上の平均値にします。 ・1 月の稼働時間を常勤換算 1 人工 80 間までとし適正労働します。 ・定期巡回の訪問看護適正利用について科学的根拠をもって提供します。(他の訪問看護に影響しない工夫をします。) ・同一建物減算による収益少を勘案し、訪問プラン構成を意識します。 ・事業開業 ・2022 年 2 月に訪問看護ステーションなりたを開業し、開業支援を他のチームでも応援します。 ・法令順守 ・業務チェックを事業所相互間で実施できる体制が整った時点で実施します(コロナウイルス感染症のため、2021 年は自己監査)。
・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継続しました。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」に努めました。また、受託自治体・近隣自治体、一般企業に協力をお願いし、就労体験の場などの拡充を目指しました。	・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。 ・現在の受託自治体は単独受託:柏市、船橋市、印旛郡、白井市、JV	・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張

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
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。	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。

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
受託:、佐倉市、四街道市、印西市、千葉市花見川区、長生郡となっており、昨年度からのコロナ禍で相談件数が増加と困難なケースが増える中、その対応を各現場で進めました。 ・重層的支援体制整備事業については、柏市において導入が始まりました。今後も各自治体の動きに注目し同事業の受託を目指します。 ・新規事業として酒々井町子ども家庭総合支援拠点事業・子育て家庭支援員の受託し、事業を開始しました。 ・学習支援事業の取り組みについて検討しました。 ・居住支援事業については、121 件の新規相談があり、延べ 2221 回の相談対応を行いました。 ・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した。 ・刑余者就労支援について進め刑余者向けの求人誌 CHANCE への掲載を行いました。 ・少額貸付けを各相談窓口で実施しました。事業所により貸し倒れが発生しています。貸し倒れ防止に向け事業所間の共有等対策を進めました。 ・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進めました。	り、同事業の受託を目指します。 ・佐倉市事業受託(JV)を終了します。 ・ダイバーシティ就労事業を開設します。 ・静岡方式を検討します。 ・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。貸付制度の運用方法について、事業所間で情報共有と意見交換を行います。 ・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)。

第 5 次中期計画（2020-2022）	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）	
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。 ・八街なっつらぼ、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(街ねつとに委託)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。

2021 年度ふりかえり	2022 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 団体統一方針について推進しました。 4 者懇談会は安心システム・街の縁側推進室運営委員会とあわせて開催し、各団体の必要に応じたテーマで懇談しました。 ・「生活クラブ安心システム」を推進します。 ・従来からの 6 拠点ではコロナを鑑みフードパントリーやオンラインのサロンなど工夫しながら活動を進めました。作草部は書面にて推進会議を開催しました。 ・市川は安心システム・街の縁側推進室の協力を得て、まずは職員の学習会を開催し 3 月に推進会議を立ち上げました。なっつらぼはコミュニティデザインによりスタートした地域住民参加の活動を継続し、推進会議立ち上げを準備しました。なりたはコロナウイルスによりコミュニティデザインを中断していましたが 11 月に再開し、コミュニティデザインからの推進会議立ち上げを準備しました。 ・住民主体の「街の縁側」づくりを推進します。 スペースびあ茂原(コミュニティカフェ他)、風の村なりた(高齢者サロン:今年度は休止)が「街の縁側」登録をしていますが、ケアプランセンターオリーブ及びはぐくみの杜君津は「街の縁側」登録に至りませんでした。 ・「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については、NPO クラブに委託していた八街は地域との関係性を鑑み中止になりました。作草部はコミュニティケア街ねつとに委託し、下期開始を予定していましたが、事業所運営に集中することを優先し、2021 年度は見送りました。光ヶ丘となりたはコミュニティケア街ねつとに委託し継続、佐倉は NPO クラブに委託し、下期より活動を開始しました。地域住民の主体的参加による地域づくりにつながるよう今後も取り組みます。 ・「安心システム・街の縁側推進室」と連携します。 推進室は生活クラブ千葉グループに設置され 2 年目ですが、各拠点推進会議に積極的に参加し運営支援、実践交流会の開催、通信の発行、ガイドラインによる学習会などの活動を行いました。また、運営委員会が設置され風の村も参加し、情報共有や連携を深める場となっています。 ・学習支援の活動に協力します。 ・安心システム光ヶ丘での学習支援の取り組みに協力しました。 ・「わくわくプロジェクト CHIBA」は職員が中心的役割で参加しました。習志野市で学習支援を行っている団体と協力しプログラム実施にむけて検討しました。はぐくみの杜君津はコロナ禍も影響し見送りましたが、昨年度実施のその後の変化など聞き取りを行いました。	・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。また、中期計画にあわせた 3 か年の 4 団体統一方針策定会議、4 者懇談会に参加します。 ・「生活クラブ安心システム」を推進します。 ・各安心システム推進会議の計画にそって活動します。千葉グループ団体と協力し地域住民の参加を後方支援し、職員も参加し地域づくりに貢献します。 ・なっつらぼ、なりたでの推進会議を立ち上げます。 ・総合相談事業所は近隣推進会議に参加し、厚労省「重層的支援体制整備事業」にある横断的な支援についてサポートしていきます。 ・SDGs 委員会では安心支援システムの活動事例を調査、分析しカテゴリ別にとまとめ冊子化(オンライン版)し、各拠点ノウハウの共有や法人内外に広報していきます。また安心支援システムへの職員の意識・理解向上をはかる機会にするために実践交流会などイベントの案内や動画配信など職員広報を進めます。 ・住民主体の「街の縁側」づくりを推進します。 拠点以外での地域活動を行う事業所においては「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。 新規のコミュニティデザイン活動は流山、船橋、稲毛のいずれかで検討します。 ・「安心システム・街の縁側推進室」と連携します。 ・推進室の活動を機関会議で共有し地域ごとに連携を深めます。 ・運営委員会に継続して参加します。 ・SDGs 委員会の安心支援システムの活動について協力を求めます。 ・学習支援、生活困窮者支援活動に協力します。 ・安心システムや街の縁側での学習支援および生活困窮者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。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
	・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。 ・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。
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。	・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。
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。 ・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。ぴ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。 ・ぴ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：ぴあ基金）」の運用を開始します。	・精神障がい者にも対応した地域包括ケア推進基金（通称：ぴあ基金）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ぴあ基金から拠出、3 年の予定です。
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。 ・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。

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
・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た子育て家庭への支援の具体的な取り組みはコロナ禍も影響してできませんでした。 ・生活困窮者支援を通じて地域づくりに取り組みます。 ・県内大学生への食糧支援については、フードパントリーなど安心システムの活動を通じた取り組みに参加しました。 ・コロナ禍で風の村主催（虹の街開催）の初任者研修を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。 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。 ・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。 ・コロナウイルスの影響もありケアラズカフェは拠点により休止や縮小など工夫しながらの開催となりました。 ・ヤングケアラー支援については講演会などの学びの情報提供を行いました。が、調査などはいきませんでした。 ・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は拠点や事業所により開催しました。	・介護者支援を地域で広げていきます。 ・ケアラズカフェ、オレンジカフェなど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。 ・ヤングケアラー支援について検討します。 ・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：ぴあ基金）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。 ・精神疾患に特化した訪問看護を行う「訪問看護ステーション Arica」を佐倉市臼井に 7 月開所しました。 ・ぴあ基金委員会は 2 カ月に 1 回の開催でした。 ・研修会を「精神科アウトリーチ研究会の実践」と題して開催し、先駆的な取り組みを学びました。 ・リカバリーカレッジ開設準備会を設置することが決まりました。 ・ぴあ基金委員会の診療所プロジェクトから訪問型の精神科診療所設置の提案があり、ぴあ基金委員会で承認されました。精神障害者のリカバリー（病気があっても、その人らしい人生を歩むことができる）が得られる地域社会の形成には、長期入院を主とする精神病院に依存しない精神医療体制を構築することが大切です。	・精神科アウトリーチ活動の他、地域のリカバーモデルの実践が円滑に進められるよう、次の企画についてリカバリーカレッジ開設準備会で検討します。 ・当事者（支援）プラットフォーム ・当事者支援に関するあり方研究会 ・リカバリーカレッジ ・診療所開設準備は、リカバリーの考え方を共有できる医師の採用が重要であり、取り組みます。 ・診療所は風の村の事業となるため、ぴあ基金員会と連携しながら準備を進めます。
・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。 ・継続して物件探しを行いました。 ・他施設の視察は未実施しました。 ・学童では学校との定期的な連絡の機会を持ち、情報共有を行いました。	・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。 ・人力舎の移転を先との合築を視野にいて物件探しを継続します。 ・学童では学校との定期的な連絡の機会を継続します。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
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。 ・各エリアからの聞き取りを行い、実施検討します。
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。 ・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）	
①各エリアにおいての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。	・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。 ・八街なっつらぼ、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。

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
・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。 ・実施することはできませんでした。	・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。 ・エリア、事業所の状況を集約し、独自サービスのない事業については実施可能か検討していきます。
・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。 ・8 月、韓国のハンサリム生協の後援会「ハンサリム、地域ケアによる生命運動の拡大」に池田理事長が講師として、Zoom で参加しました。	・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。 ・書籍「生活クラブ千葉グループの挑戦」の韓国語版出版を計画しています。
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）	
・すべてのエリアが黒字になることを目標とします。 ・7 エリアおよび、しごと・くらし事業部で、黒字になったのは流山、船橋・市川、君津エリア、しごとくらし事業部で他の 4 エリアは赤字となりました。 ・介護保険改定もありましたが、サービス活動収益は 69 億 5497 万円（前年比 104.4％、当初予算比 97.8％）にとどまっています。介護保険改定率が大きかった居宅介護支援は 106.1％、新規事業があった地域密着型介護事業は 116.7％、医療事業は 119.6％、福祉用具は 105.5％と伸長しています。一方、とんぼ舎就労 A 型を廃業したため、就労支援事業は 14.1％に大きく落ち込みました。 ・船橋・市川、君津、しごと・くらし事業部は黒字でしたが、他はすべて赤字となっており、経常増減差額は 5,311 万円の赤字です。エリアごとの経営自立は遠く及ばない状態です。 ・福祉農園は八街市で新たに土地建物の取得、農業用倉庫の建設を行いました。この投資をもとに、2022 年度から農業を行う就労支援 B 型事業を開始することになりました。生活クラブ虹の街によるソーラーシェア事業開始が確定し、虹と風ファーム事業がスタート地点に立ちました。 ・とんぼ舎さくらは就労支援 A 型事業を廃業し、生活介護一本化して事業所改装と、利用者拡大を行いました。2021 年度は赤字ですが、2022 年度以降、経営改善が見込まれます。 ・福祉用具事業部と福祉農園は本部事業部に移管して、事業部において経営管理を行う体制をとりました。福祉農園は 3,195 万円もの赤字となり本格稼働に合わせて大きな経営改善が求められています。 ・2022 年 1 月に各事業所と本部業務のあり方について検討するプロ	・すべてのエリアで黒字化し、自立的な経営の第一歩とします。 中期計画目標超えて収益は 74 億 4734 万、経常増減差額も 1 億 5882 万円で計画します。すべてのエリア、事業部が黒字となるように全員参加型経営を進めます。 ・機構変更を行い、こども事業部を設置します。 保育園、学童保育、児童養護、乳児院等、こどものケア事業は各エリアに組み込まれていますが、高齢、障がい者支援事業と経営のあり様や運営方針についてエリア経営会議の場で一緒に議論することが難しいです。そのことから、こども事業部を設置して当該事業を集約し、しごと・くらし事業部と同様にひとつのエリアと同様に運営していきます。これにより、君津エリアは廃止します。 ・各事業所と本部業務のあり方について検討するプロジェクト報告をもとに、二重に行っている作業の洗い出しや、業務分担を見直し、法人全体の経営改善につながる計画を策定します。 ・事業部福祉農園推進課は農仲舎の就労支援 B 型事事業に移管して八街エリアの事業とします。 ・各事業所と本部業務のあり方について検討するプロジェクト報告をもとに、二重に行っている作業の洗い出しや、業務分担を見直し、法人全体の経営改善につながる計画を策定します。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
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。 ・(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。
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	・「(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 年度ふりかえり	2022 年度方針
ジェクトを設置しました。二重に行っている作業の洗い出しや、業務分担を見直すことで合理化できないか検討を進めました。	
・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)説明会、座談会、インターンシップなど、Web を活用した採用活動の中身を充実化させました。採用目標人数 30 名を上回る 31 名を採用できました(内、障がい者雇用 1 名)。 ・(中途採用)第二新卒の採用を検討しましたが、コスト増や法人内バランスを考慮し、2021 年度は行いませんでした。 ・(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した。 ・(広報)映像や web による広報強化を進めました。7 月に YouTube チャンネルをつくり月に 4 本を安定的に配信しており、職員、応募者、内定者に案内しました。社会福祉法人等が無料で Google に一定額の広告を出せる Google アドグラントはコンサル業者を決め準備しましたが、運用まではできませんでした。 ・(採用パンフレット)コロナ禍で取材が出来なかったため、2022 年度に延期しました。 ・(ホームページ)2022 年度にホームページを一新するために、業者を選定しました。パンフレット等の広報とあわせて統一デザインでつくっていくことを決定しました。 ・採用政策のひとつとして予てより検討していた特養ホーム八街職員向けの寮(定員 16 人)を建設に着手しました。技能実習生や新卒職員の入居を予定しています。	・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)経費は増やさず安定的な採用ができるようになってきたので、2022 年度は採用難傾向にある介護職、保育職の採用強化と、より意欲の高い方を採用できる仕組みづくりを進めます。2022 年度は新規開所予定の児童養護施設の配属を含め 34 名を採用目標数とします。あわせて採用後の新卒者をフォローするために新卒先輩職員に協力いただきメンター制度を導入します。 ・(中途採用)中途採用において安定的な成果が出せるホームページの構成を行います。 ・(人事異動)人事異動は人材育成、キャリア開発の視点と配置基準、資格要件の視点をもって計画的に行います。 (広報)2021 年度に開設した法人 YouTube チャンネルを定期配信し、あわせて法人内外を問わず案内して、チャンネル登録者数・閲覧数を増やしていきます。Google アドグラントの発信内容を決め、運用していきます。 ・(採用パンフレット、法人パンフレット、ホームページ)若手職員にも参加していただくプロジェクトをつくり、ト統一デザインで採用パンフレット、法人パンフレット、ホームページを作成します。 ・5 月から特養ホーム八街職員向けの寮(定員 16 人)運営を開始します。技能実習生のさらなる採用、新卒採用のアピール材料にするとともに、プライベート確保、感染対策にも機能させます。 ▼職員寮 
・「(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で出た副次的課題(労働契約、変形労働時間制、ハラスメント教育、テレワーク等)の解決を図りました。	

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
（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。	・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。 ・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。
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。 ・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。

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
・2022 年度まで運用する現行人事制度の一部見直し(プロフェッショナルの処遇変更)を行いました。あわせて定年制の廃止と正規ⅡAの廃止を検討しましたが、経営的に難しいため、2023 年度に人事制度を大幅な見直しをする際に考えていきます。 ・2023 年度人事・賃金制度の大幅な見直しに向けての準備段階として、新人事制度検討プロジェクトを 2022 年 3 月に設置しました。 ・休職職員の復職支援(面談、復職プログラムの助言等)を人事課で積極的に行いました。 ・男性の育児休暇取得者が 4 名でした。徐々に増えてきていますが、今後も取得を推進していきます。 ・2020 年度に導入したテレワークの規程をつくりました。申請を kintone アプリで行えるようにし、テレワーク時の手当もつくりました。 ・10 月からユニバーサル就労推進課が出来、法人内のユニバーサル就労支援を直接実施できる体制をつくりました。 ・新卒使用を含め障がい者雇用を進めました。障がい者雇用者相談窓口は設置できませんでした。公益通報者保護法の対応時にあわせて設置を検討します。 ・ICT 推進担当者を拠点や事業所に配置し、担当者の役割を明確にトラブルやPC設定変更等に対応していただいています。解決に至るまでの時間は各段にスピードアップしています。 ・経理システムと給与システムは現行システムの継続を決定しました。 ・給与明細のPDF配信は 1800 人中 600 人程度しか利用していない状況です。3 月からはクラウドシステムに変更し、紙配付を全廃止しました。 ・KAZEGRAM の整理ができませんでした。改定ができておらず、実施には使いにくいものになっている現状があります。 ・風の村のケアの標準化のために何らかのマニュアルが必要であることは共通の認識です。	・2023 年度に実施する人事・賃金制度の大幅な見直しに向けた新人事制度検討プロジェクトで実行方針案を検討し、第 6 次中期計画案討議につなげていきます。 ・50 人以下で産業医の配置がない事業所の労働安全衛生のため、安全衛生推進者の専任、健康診断の管理、過重労働対等に取り組めます。 ・休職職員が復職する際の復職プログラム事例と注意点をまとめ、リワーク支援を強化します。 ・ユニバーサル就労支援、障がい者雇用と支援を推進していきます。また、はたらきづらさを抱えている多様な人材(引きこもりの方、難病の方、刑余者、LGBTQ など)を積極的に受け入れていきます。LGBTQ については学習や規則・環境整備が不可欠であるため、受け入れる前に調査・検討・環境整備等の準備を行います。 ・障がい者雇用者相談窓口を設置します。あわせて、公益通報者保護法に基づく(虐待、内部不正等の報告)窓口、ハラスメント相談窓口等の必要な窓口の役割を整理します。 ・人事異動等で ICT 推進担当者に入れ替わりにより対応に差がみられるため、新任担当者のフォローをしっかりと行っていきます。 ・kintoneの契約更新が 9 月にあります。kintoneは積極的に活用する層がいる一方で、まだ使いこなせない層がいるのも事実です。この時点で新しいシステムにすることは職員が混乱する恐れがあり、経費の問題や変更に伴う作業量から継続することとします。活用促進は継続して実施します。 ・ケアや事務業務の標準化のために KAZEGRAM が必要であることを再確認し、全事業所において 7 月～9 月を点検・見直し月間として更新作業を進めます。
・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。 ・ハラスメントを重点実施項目研修の一つとして、研修を実施しました。管理職ではない管理者向け研修にも組み入れました。 ・カスタマーハラスメントの明文化はできました。 ・労働施策総合推進法の改正内容を踏まえ、ハラスメント防止規程の一部を見直しました。 ・これまでの電話、メールによる相談窓口に加え、kintone でハラスメントを相談できるようにアプリをつくりました。	・2022 年度もハラスメントを重点実施項目研修に位置付け、周知を強化します。 ・専門家のアドバイスを受けながらカスタマーハラスメントを明文化すると共に、職員へ周知していきます。

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
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-SOAI）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。	・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。
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（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。

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
・研修内容の充実を図ります。 ・コロナ禍において研修が様変わりし、集合研修の実施が難しい年となりました。 ・サポートハウスにおいて、キャリア段位評価を行うことができなかったことは残念ですが、来年度も予定していきたいと思います。 ・リーダー育成が大きな課題であり、主任や副主任へ向けての研修の第一歩として、負担の無い選択型の Zoom 研修を開催しました。 ・認知症ケアリーダー研修は 7 回/年開催し、ユマニチュードの修得を中心に新人育成に必要な知識を学びました。また、介護リーダー候補者研修においても、ユマニチュードの研修を実施し、指導できる職員を増やすことに努めました。 ・生活支援記録法 F-SOAI の研修は、サ責研修、介護技術リーダー候補者研修、しごとくらし事業部における研修、認知症ケアリーダー研修にて開催し、自らの記録内容の点検を行う機会となりました。 ・マイクロラーニングは、内容を深めることができず、来年度への課題として残りました。 ・法人内実践事例発表会の 3 回目を開催することができました。また、3 回分の発表事例を冊子化することができました。 ・ノーリフティングの研修は、広島大会への Zoom 参加を周知しメンバーになっている職員が参加しました。今後は、現場の実態を踏まえて、必要な研修を組み立てていきたいと思います。 ・障がい分野と高齢分野の合同研修として事例検討会を開催することができました。	・研修内容の充実を図ります。 ・重点実施項目研修は、「ICF」「虐待防止・権利擁護」「ハラスメント」を実施します。 ・介護現場を担うリーダーの育成が急がれます。マイスター教授と准教授が連携して、育成に努めていきます。 ・モデル事業所を決めて、介護キャリア段位のレベル 1 から審査を実施して行くとともに、アセッサーを増やしていきます。 ・マイクロラーニングの活用についての検討と合わせて、既存のオンライン研修を取り入れた研修を組み立てる年とします。 ・ユマニチュードが認知症ケアの中心となるように、認知症ケアに携わる職員への研修を強化します。 ・生活支援記録法 F-SOAI の研修を継続し、根拠に基づいた不足の無い記録を書くことを目指します。 ・法人内実践事例は、「困難事例から学んだこと」をテーマに、9 月の発表会に向けて準備を進めます。 ・ノーリフティングの研修は、リハビリ連絡会と連携し具体的な落とし込み方法を検討していきます。 ・障がい分野と高齢分野の合同研修を 2022 年度も実施します。 ・次年度へ向けた管理者向けの研修の組み立てを行うとともに、チームビルディングの研修を企画実行します。
・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。 ・コロナウイルスの状況や経営状況等で新規の受け入れが高止まりしており、定着支援も事業所訪問ができないなど、対応に苦慮する日々が続きました。 ・事業所によっては、UW で働く人と職場との調整がうまくいかず、負担感が増えているところも見られるところから、事業所支援をどのように実施できるか検討したいと思います。 ・上記のことから、全事業所での研修や業務分解の実施など当初事業計画の内容は実施できませんでした。 ・当初想定していた高度化のみならず、年月を経て良くも悪くも変質したシステム全体の見直しと評価の必要性を感じ、新たに東北福祉大大島教授のもの科研費を活用したプログラム評価の策定に参加することとなりました。本プログラムを策定することにより、評価指標を作るだけではなく、現行のシステムの見直しを行える利点があり、2021 年度は風の村としての意見交換会、全国の実践者との意見交換会を通して、ユニバーサル就労全体の高度化を図りました。本プロジェクトは 4 年計画のため、次年度も継続して実施します。 ・UWN の委託を 10 月に解除し、所管を人事広報部に移管しました。今後は障害者雇用促進については、上記 UW の動き、現行の人事制度と足並みを揃えながら策定に向けてのスキームを検討しています。 ・UW の支援が NPO に委託されたことにより、風の村から外部へ UW の発信機会が減少し、「風の村の UW」という色合いが薄れてしまったことから、次年度新たな目標として設定します。	・ユニバーサル就労（以下 UW）システムの高度化を推進し、当事者支援、事業所支援を充実します。 ・UW の高度化を以下のポイントで推進します。 ①支援スキームが見える化し、よりよい働き方が実現できるよう改善を図ります。また、現在のアセスメント重視型の支援手法と IPS 型の支援の融合を試みます。②プログラム評価の手法を活用し、ユニバーサル就労の効果的な支援手法をさらに開発します（東北福祉大学との共同開発・休眠預金口座活用補助金の申請も検討）③全国の障害者雇用の事例を研究し、経営課題とのバランスをどう図っているのかを調査し今後の UW 促進方法について検討します。 ・障害者雇用や処遇について受け入れ体制を整えます。 障害者雇用の受け入れ方法、待遇面を現行の人事制度をベースに検討をします。また、採用計画や業務内容の設計についても高度化議論と並行する形で構築します。 ・相談員スキルの向上を図ります。 相談員の相談技術、ソーシャルワーカーとしての福祉全般の知識のみならず、福祉施設全般の運営についての実践知が求められます。年間を通してスキルの積み上げができるよう ON/OFFJT 含めた研修の機会を創出します。また、研修については外部研修だけでなく、しごとくらし事業部（生困相談）の研修にも積極的に参加していきます。 ・事業所支援を実施します。 事業所ニーズを日々の面談時にヒアリングをしながら、事業所支援を実施します。（例：事業所ニーズに合わせた研修・勉強会、UW 担当

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
・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 ・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。
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	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。

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
	者が集まっでのケース会議や情報交換会) ・UW の外部発信の強化 UW の理念や実践内容を風の村から発信をし、風の村の重要なブランドの一つとして内部・外部に対し積極的に PR します。また外部研修講師等についても UWN と連携し、積極的に発信の機会を作ります。 ・数値的な目標持ちます。 ユニバーサル就労支援対象となるコミュニーターや職員が多くなり、運営のバランスが難しくなっているとの意見があります。現状は職場によって 0%～10%程度の幅があるため、各エリアで障がい者雇用と合わせて 6%を目標とします。
・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 ・外部コンサルタントの協力を受けて災害対策委員会の中で BCP 策定を進めました。全事業所で BCP の作成を完了しました。 ・成田複合施設では水害対策として非常用発電機を設置しました。 ・風の村災害福祉支援チーム(DWAT)のメンバーを追加募集しましたが拡充はできませんでした。 ・千葉県の「新型コロナウイルスに係る高齢者施設等への応援職員派遣」事業に 13 人が登録しました。実際に派遣要請がありましたが、直前になつての要請キャンセルや、風の村内部での調整がつかなかったケースで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 ・作成した BCP は随時更新していきます。 ・柏児童養護建設では防災体制強化として非常用発電設備を設置します。 ・風の村災害福祉支援チーム(DWAT)のメンバーを拡充します。そのメンバーから千葉県の災害福祉支援チーム(DWAT)向け研修参加に繋がります。
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。 ・千葉大病院との連携は実施できておりません。また、2022 年度は基本新しい事業所は作らないことが前提であり、既存デイ全ての事業所の黒字化と方針の明確化に注力します。 ・低所得者向け住まいについての取り組みは未実施でした。 ・ペットと一緒に暮らせる住宅の調査等はできませんでした。 ・新規事業所(なりた、なつつらぼ)は「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」などをプロジェクト会議で検討し設計で考慮しました。 ・市原市内での小規模多機能型居宅介護の開設を検討は延期しました。 ・千葉市での重心通所事業所の開設検討は延期しました。 ・ハザードマップを確認し、小規模多機能なりた新築工事では非常用発電設備を設置しました。	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。 ・低所得者向け住まいについて は調査を実施します。 ・ペットと一緒に暮らせる住宅の調査を実施します。 ・今後の新築物件でも職員の声を聴きつつ重要な視点を忘れずに設計に反映させていきます。 ・新規事業用地については事前にハザードマップを確認し減災に努めます。柏児童養護建設では防災体制強化として非常用発電設備を

第 5 次中期計画（2020-2022）	2021 年度方針
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等を踏まえて、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」「職員のはたらかやすさ」、「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。	・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。
②全員参加型経営を推進します。 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。	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す。 ・これまでは総収入から人件費以外の経費を差し引いて時間当たり収入管理をしていましたが、コントロールできない経費によって金額差が大きくなることから、2021 年度は経費を引かない時間当たり総サービス提供高の向上を全職員共通目標として管理します。2021 年度は 3,050 円を目標とします。
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。	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。
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	

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
・高根台つどいの家の第二複合施設は断念しました。 ・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したが、経営面は課題です。 ・さくらエリアでの障がい者グループホーム設立に向けて検討会を開催しました。 ・そらいえ式番館を 6 月に開設しました。(ショート開設は 7 月) ・物件探しを継続中です。 ・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した。121 件の新規相談があり、延べ 2221 回の相談対応を行いました。 ・サポートハウス流山とサポートハウス光ヶ丘にて施設葬儀の準備(模擬斎場)を進めました。 ・特養大規模修繕では提携コンサルと連携し工事内容に反映することができました。	設置します。はぐくみの杜君津を参考に職員の働きやすい施設を目指します。 ・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会を継続します。 ・人力舎の移転、複合化も視野にいれて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・一時生活事業の検討をします。 ・流山と光ヶ丘で施設葬を開始します。 ・風の村いなげ大規模改修工事の調査をコンサルに依頼する予定です。 ・SDGs 関連事業などにも投資して資金運用します。 ・国内外で SDGs の考えに沿っている事業を対象に、BBB以上の安全性が高い社債、投資信託などポートフォリオを組んで資金運用広げていきます。
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す。 ・2021 年度は経費を引かない時間当たり総サービス提供高の向上を全職員共通目標として管理しました。2021 年度は 3,050 円を目標としていますが、2,900 円台の月が多く、達成が困難です。	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す。 ・全員参加型組織の推進のため、ファシリテーターの研修を行います。 ・1 時間当たりの収益が月平均 3,175 円を超えるようにします。
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って編成しました。編成作業が簡素化された一方、経費についての認識が薄れたため、2022 年度は 2020 年度の方式に戻して人件費以外は各事業所で入力することとしました。 ・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 百万円を当初目標としましたが、69 億 5497 万円にとどまりました。最終的な経常増減差額は赤字が 5311 万円で大変厳しい結果となりました。 ・設備資金借入返済や長期運営費借入の資金が事業収支では確保	③収支計画を達成します。 当初予算におけるサービス活動収益は 74 億 4734 万、費用は 72 億 8808 万円とします。経常増減差額は 1 億 5882 万円で計画します。いずれも中期計画を上回る数値です。 収益は前年比 107％ですが、補助金、報酬改定による処遇改善収益が 8 千万円ほど含まれます。 エリアはすべて黒字予算となり、こども事業部、しごと・くらし事業部が若干赤字となっています。 ・億単位となる大きな投資はなく、いずれの拠点も安定黒字を継続できるように体制強化を図ることとします。

第 5 次中期計画（2020-2022）		2021 年度方針																					
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 border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020 年度</th> <th>2021 年度</th> <th>2022 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </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		
	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。 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。 ・「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。																					

2021 年度ふりかえり	2022 年度方針
できず、福祉医療機構から新型コロナ緊急対策融資 4 億 3 千万円を受けました。2020 年度も同様に 2 億円借入しています。この融資によって短期借入は解消しましたが、2025 年度以降、返済が始まりますので、それまでに経営改善することが重要な課題となりました。 ・共同募金会や福祉医療機構などが募集する助成金については、介護保険事業所を対象にしたものが少なく、障害福祉系で可能な募集について重心通所さくら、重心なりた応募し、重心なりたが森村豊明会から設備資金として 80 万円助成を受けました。 ・また、八街市において推進する農業に関する国からの補助金 1000 万円を受けることができました。 ・これまで定期預金、国債などほとんど元本保証の資金運用のみでしたが、国債はマイナス金利であり、定期預金は全く金利がないので、比較的安全性の高い社債での運用も行うこととしました。 ・3 月にスペースびあ茂原で多額の盗難事件が発生しました。規定を大きく超える現金を保管していたこと、金庫を適切に使用していなかったことで被害が大きくなりました。ルール通りの管理を行うことの徹底ができておらず、全体での再点検が必要です。	・2021 年度の公認会計士監査や茂原で盗難事件が起きたことにより現金管理や預金通帳管理がルール通りに行われていないこと、内部会計監査報告が事実と違っている事業所があることが分かりました。内部監査実施方法を改め、適宜、抜き打ち調査も実施することとします。
その他	
・SDGs について風の村の目標設定を行います。 ・2020 年度の SDGs 委員会の話し合いをもとに、2 つのプロジェクトを実行しました。 ①職種・分野別職員交流会: 人事広報部主催のオンライン交流会。「同職種・他事業所の方と交流したい、つながりたい」のニーズに応えています。 ②マイボトルキャンペーン: マイボトルを使用している写真を kintone や SNS でシェアするキャンペーン。参加促進のためにはエコな景品にしている。 ・2021 年度 SDGs 委員会の話し合いで出た「風の村の課題」をもとに、実施・検討しました。 ①職員ピアコミュニケーション講演会: 職員同士で活動への目標や意識を共有しあうことで、全員参加型組織の実現のための小さな実践となりました。SDGs のゴール 8 の「働きがい」というゴールにアプローチできました。 ②SDGs委員会の提案リスト: SDGsゴールに照らして 2022 年度風の村が新しく・より強く実行する内容を委員の議論を踏まえて提案しました。 ・社会福祉法人経営連携協定は新たに 1 法人が加わり 8 法人になりました。(SFC8) ・1 月に研修会を開催しました。Zoom を活用しての有志職員の交流会が開催されました。	・SDGs について風の村の目標設定を行います。 ・2021 年度の SDGs 委員会の話し合いをもとに、6 つの企画をそれぞれのワーキンググループが実行していきます。 ①居場所づくりの一つとしてプレーパークを知ろう ②安心支援システムの分析と情報発信 ～事例・ノウハウ共有機能強化～ ③ユニバーサル就労の進展 ～理解を深めることで雇うメリットの共有～ ④誰もが活力を持って働く職場作りの環境や方法を探ろう ⑤限りあるエネルギー、大切な自然環境を未来につなげよう ⑥気候変動アクション ※詳しい企画内容は別紙参照 ・日本生協連が 6 月に設立する福祉事業連帯組織に加入し、福祉事業を行う全国の生協、生協立社会福祉法人と連携していきます。 ・2021 年度同様に活動し、法人間で強みと弱みを共有し、運営にいかします。 ・第 6 次中期計画(2023 年～2025 年)の策定を行います。