

〈全エリア共通〉第 6 次中期計画（2023～2025）および 2023 年度事業計画

第 6 次中期計画	2023 年度計画
I. 一人ひとりの個性と尊厳を尊重し質の高い支援を実現、早期に経営状態の改善と安定化をめざします。	一人ひとりの個性と尊厳を尊重し質の高い支援を実現、早期に経営状態の改善と安定化をめざします。
1. 利用者の生活全般に寄り添い、統一指針のもと分野横断のケアを行います。	1. 利用者の生活全般に寄り添い、統一指針のもと分野横断のケアを行います。
<ul style="list-style-type: none"> ケア・支援にかかわる一人ひとりが利用者の生活全般を捉え、思いやニーズに寄り添い、相談や提案、他部門との連携を通じて安心した生活を送れるよう支援します。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護、障がい共に、利用者の思いやニーズに寄り添ったケアプラン、支援計画書の作成を目指した研修を行います。 介護技術リーダー養成はエリア内の介護技術研修を充実させることで、各エリアにおいてマイスターを輩出し、現場における介護リーダーとして 0JT ができる職員を育成します。
<ul style="list-style-type: none"> ICF を全分野共通の基本姿勢とするほか、各事業での指針の下で統一・安定したケアを行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2022 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 2021 年の資料が活用できることを周知します。 ICF を重点実施研修項目に継続して位置づけ、全職員が理解を深めることにつなげます。
<ul style="list-style-type: none"> 「アウトカム評価」により統一した成果の可視化を行い、ケアの充実と見直しにつなげます。 	<ul style="list-style-type: none"> 「アウトカム評価」ではフィードバック研修を行い成果の可視化を継続し、PDCA サイクルを構築します。 事例発表会のテーマの一つを「アウトカム評価」とし、成果を確認します。
<ul style="list-style-type: none"> 不適切なケアについての理解を深め、虐待の発生しない環境をつくります。 	<ul style="list-style-type: none"> 重点実施項目研修で実施される虐待防止・権利擁護研修の内容が各職員の意識向上につながるようフィードバック研修を充実させます。 風通しの良い職場が虐待防止につながることを踏まえて、情報共有システムの充実、相談機能の周知を進めます。
<ul style="list-style-type: none"> 法人内の担当以外の事業について、また生活クラブ千葉グループや地域の関連機関や自治会の取り組みを理解、交流の機会を作り、連携した対応を行うことで、風の村との信頼関係を作ります。 	<ul style="list-style-type: none"> 生活クラブ千葉グループや地域の関連機関や自治会の取り組みを kintone にアップして情報を共有します。また、千葉グループの学習会を開催したり、コミュニケーション広場（認知症サポーター養成講座）に協力します。
2. 改正介護保険制度や各種制度、報酬改定に対応し、積極的に加算の取得を行います。	2. 改正介護保険制度や各種制度、報酬改定に対応し、積極的に加算の取得を行います。
<ul style="list-style-type: none"> 制度事業を行う分野では、制度内容を理解、支援の充実につながる加算を取得することを通じ経営に貢献します。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所が制度上必要な行政機関への各種届出ができるようになることを目指し実務研修を行います。 Kintone「介護保険・障害福祉サービス」スペースで情報発信をおこない、制度の理解と加算取得の意識を高めていきます。
<ul style="list-style-type: none"> 社会の変化に応じた法制定の動きや実施体制などの情報を早期に得られる体制を作ります。 	<ul style="list-style-type: none"> Kintone スペースで 2024 年度報酬改定の情報共有をおこないます。
3. アメーバ経営をすすめ運用徹底により、経営改善につなげます。	3. アメーバ経営の理解をすすめ運用徹底により、経営改善につなげます。
<ul style="list-style-type: none"> 全職員がアメーバ経営について理解しデータを活用して、経営改善につがるようにします。25 年度までに収益単価平均 3200 円をめざします。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年度にアメーバ経営再構築 PJ を設置して、2017 年度に行った導入研修から一歩進んだ研修を実施します。 収益単価平均が 3100 円を超えるように収益と時間管理の点検を強化します。 年度初めにインセンティブを明示し、エリア・事業部経常増減差額の 10% を当該エリア・事業部職員の年度末賞与に上乘せします。
<ul style="list-style-type: none"> 特に経営改善が必要な事業所に対しコンサルタントを実施、事業所の課題と改善策を洗い出します。2025 年度に赤字事業所が 10% 以下になることを目標とします。 	<ul style="list-style-type: none"> 経常増減差額指標が達成できていない事業所は構造分析して、経常増減差額指標に達するプロセスを明示できるようにします。 赤字事業所数が 20% 以下になることを目標とします。
4. 広報と営業活動を通じ、地域の信頼を得て、ニーズを見逃さず利用者確保につなげます	4. 広報と営業活動を通じ、地域の信頼を得て、ニーズを見逃さず利用者確保につなげます
<ul style="list-style-type: none"> 地域に風の村の理念や事業内容、複合拠点の利点や、安心支援システムなどの取り組みを周知します。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年 3 月にリニューアルした法人パンフレットとホームページを活用し、風の村の情報を広報します。 事業内容やアピールポイントを広く知ってもらえるよう、定期的な動画配信を継続すると共に、動画を活用した広報、営業活動を行います。
<ul style="list-style-type: none"> 地域の関連機関に対し、風の村の事業内容や受け入れ可能な事業の情報などを伝えるための訪問や連絡を丁寧に行い、ニーズを逃さず利用者確保に繋がります。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の関連機関に対して計画的に営業活動を行い、利用者確保に繋がると共に、利用に繋がった際のアフターフォローにも力を入れ、信頼関係を構築します。
5. 原則的に新規事業は行わず、既存事業の状況と将来性を踏まえた対策を実行します。	5. 原則的に新規事業は行わず、既存事業の状況と将来性を踏まえた対策を実行します。
<ul style="list-style-type: none"> 風の村はこれまで新規事業により、多様な世代への対応と支援の幅を広げることに貢献してきましたが、一方で多くが軌道に乗るまで時間を要するのが現状です。長引くコロナ禍や不安定な社会状況を背景に、今後も厳しい経営状況が続くと予想され、また 2025 年には新型コロナ緊急対策による長期借入資金の返済が始まります。経営の安定と返済金確保のため、当面大きな投資は行いません。2025 年度までの 3 年間、長期借入れは行わず、資金収支は毎年黒字にします。 大きな投資を伴う新規事業は、2023 年度開設の児童養護施設「はぐくみの杜かしわ」とします。また、風の村いなげのショートステイ閉鎖後の空きユニットを有効に活用するための事業について検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> 収益は 75 億 4 千万円、経常増減差額 1 億 2 千 300 万円（経常増減差率 1.6%）、事業資金収支 3 億円 9 千万円超を経営目標値とします。 すべてのエリア、事業部が黒字となるように経営管理します。
<ul style="list-style-type: none"> また既存事業についても、利用状況や地域の将来性を踏まえ、事業統合や、ニーズの見込むことができる他の事業への転業について検討を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> はぐくみの杜かしわは 7 月開所となりますが、初年度は大きな資金収支マイナスとなります。このマイナス分を他の事業でカバーできるようにします。 稲毛で既存デイサービスセンターを閉じ、7 月に認知症デイと生活介護をオープンします。既存事業所の活用であり、早期の黒字化をめざします。 本部管理費を除いて資金収支がマイナスとなっている事業所は存続の危機です。累積赤字が膨らんでいる事業所の廃業、転業を実行します。
6・適正な事業所運営、持続性、省エネなどの観点から、全体的に経費の使い方を見直します。	6・適正な事業所運営、持続性、省エネなどの観点から、全体的に経費の使い方を見直します。
<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度末の事業本部移転に続き、事業性とコスト面を考慮した事業所配置を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ショートステイさくら廃業と本部移転により 2024 年度以降 3000 万円ほど資金収支が改善される予定です。2023 年度はそのための事務所整備を行います。 生活クラブ虹の街佐倉センターが数年内に移転する予定であり、その佐倉センター活用について有効活用できるよう検討します。
<ul style="list-style-type: none"> 事業に欠かせない設備と経費について、環境問題、省エネにも配慮したうえで、長期的にコスト削減につながる利用方法を検討します。各事業所では既存の設備や修繕計画、事業の進め方を点検し、必要な改善を行います。 ICT の導入を推進します。また DX を推進し経営に貢献します。2025 年度以降の事務システム方針を確立します。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所と本部事務のあり方検討 PJ の提案に沿って、現行本部業務の一部を本部から流山エリアに移管し、業務合理化につながるかどうかの検証を行います。秋には大筋の点検を行って、2024 年度は全エリアで移行をすすめます。 2023 年度初頭に次期事務システム検討プロジェクトチームを発足します。総務・人事・経理・請求業務がペーパーレス、省力化できるように検討をすすめます。
7. 将来にわたって安定的な人材の確保するための多方面からの採用強化と、待遇改善を行います	7. 将来にわたって安定的な人材の確保するための多方面からの採用強化と、待遇改善を行います
<ul style="list-style-type: none"> 風の村について多角的・効果的に伝え、また外部機関との連携により、風の村で働きたいと思ってもらえる採用活動を行い、新卒人材、キャリア人材、契約職員を確保します。 	<ul style="list-style-type: none"> 求人を出す際は、法人の魅力、各事業所の魅力を整理し、他法人と差別化した内容を打ち出し、応募に繋がります。 学校やハローワークを始め外部機関との良好な関係を築き、人材確保に役立てます。 新卒採用は安定的な人材確保のために必要です。2024 新卒の採用目標を 27 名とし、特に介護職の採用に力を入れます。
<ul style="list-style-type: none"> 国内の少子化や労働力不足に伴い、適切な受け入れ国、対応力も勘案したうえで外国人材を登用します。2025 年に在籍 30 人をめざします。 	<ul style="list-style-type: none"> EPA 介護福祉士候補者、技能実習生、特定技能 1 号、在留資格「介護」等の外国人材を計画的に確保していける仕組みをつくっていくと共に、定着支援を強化していきます。2023 年度は新たに 6 人採用につなげます。

〈全エリア共通〉第 6 次中期計画（2023～2025）および 2023 年度事業計画

第 6 次中期計画	2023 年度計画
<ul style="list-style-type: none"> 早期退職を防止し、継続して働ける環境を作ります。 	<ul style="list-style-type: none"> 早期退職を防止するために、入社後 3 年以内の職員への関り、コミュニケーション、育成を特に手厚く行います。新卒 1 年以内の離職率 5%未満を目標とします。
<ul style="list-style-type: none"> 高齢になっても働き続けられる環境作りとともに、世代交代の視点から、高齢者の再雇用制度の見直しを検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢職員が安心して働き続けられるような職場環境になっているかを点検し、労働災害が起きない職場づくりを進めます。
<ul style="list-style-type: none"> 風の村で働き続けることへの魅力を感じられるよう、各種研修や職員間の交流、人材育成を充実させます。適切な賃金改定を行うことで、安心して働き続けられる環境を作ります。 	<ul style="list-style-type: none"> 検討 PJ を 4 月に再発足し新人事制度を検討していく中で、人材育成と賃金制度の見直しを検討します。

<p>II 孤独・孤立の防止、社会参加の推進を通じて地域共生社会の実現をめざします。</p>	<p>II 孤独・孤立の防止、社会参加の推進を通じて地域共生社会の実現をめざします。</p>
<p>1. 安心システムと街の縁側の推進を通じて、安心して暮らせる地域社会と住民参加のしくみを作ります。 ※「生活クラブ千葉グループ 4 者統一方針」参照</p>	<p>2. 安心システムと街の縁側の推進を通じて、安心して暮らせる地域社会と住民参加のしくみを作ります。 ※「生活クラブ千葉グループ 4 者統一方針」参照</p>
<ul style="list-style-type: none"> 風の村の 10 拠点での生活クラブ安心システムとグループの拠点を活用した街の縁側を推進します。安心ケアシステムは「生活クラブ 10 の基本ケア」を指針とし内実を高め、安心支援システムは、各拠点の推進会議を中心に、コロナ禍で孤立を深める人々への支援や、住民同士のささえあう関係性作りを通じ、地域の活性化につなげます。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度までは新型コロナウイルス感染症対策で中止・縮小を余儀なくされた活動を、状況を判断しながら再開にむけ各推進会議で計画します。 安心支援システムと安心ケアシステムの相互連携、地域の高齢者を支え切るといった観点から、支援システムにおける高齢者支援のための活動を充実します。 他の事業所でも、グループや地域との関係機関と連携し地域交流のための資源として活用することで、地域住民との顔の見える関係性を築きます 7 月に全国地域包括ケアシステム連絡会総会および研修会が千葉市で開催されます。当法人が企画実行団体として役割を果たします。
<p>2. こども・若者が安心して成長できる地域社会づくりに貢献します。</p>	<p>2. こども・若者支援が安心して成長できる地域社会づくりに貢献します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 本来社会に守られ、健やかに育つべきこども・若者が困難に直面している状況を踏まえ、早期に支援の芽を発見するために、現状や先進事例の学びや交流の機会を作り、共感をひろげ、協力、参画者を増やしていきます。 	<ul style="list-style-type: none"> 人カ舎・CANS の事例報告を行い、理解を深めます。
<ul style="list-style-type: none"> 安心システムやグループでの若者支援の取り組みに協力していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> 安心システムの活動で若者をターゲットとした活動を計画します。 高校大学を対象とした食支援を継続します。
<p>3. 支援の行き届きにくい精神疾患を持つ方への支援に取り組みます。</p>	<p>3. 支援の行き届きにくい精神疾患を持つ方への支援に取り組みます。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 障害種別の中でも精神障害への支援や居場所作りが遅れている現状を受け、寄付を財源とした「精神障害者にも対応した地域包括ケア推進基金（びあ基金）」運営委員会を中心に、精神障害者支援の取り組みを強化します。 	<ul style="list-style-type: none"> 「精神障がい者」にも対応した地域包括ケア推進基金（びあ基金）」運営委員会を中心に、精神障がい者支援の取り組みを進めます。その一人一人ひとり起こるリカバリーについて学び、仲間と共に考え、これから先の人生を豊かに生きていくための方法を共同創造していく場として「リカバリーカレッジ茂原」「同、市原」「同、佐倉」をスタートします。
<ul style="list-style-type: none"> 生活困窮者支援の利用者には精神疾患を持つ方が少なくありません。困窮状態を脱し、地域の一員として社会参加するという法の理念にも照らし、法人内外との連携により、居場所や社会参加に繋げる取り組みを検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談の現場では『誰一人取り残さない』相談体制をつくります。また、すべての人々のための相談支援を展開するためには、法人内外問わず、既存の相談機関に加え、これまでつながらなかった地域の資源（学校、企業など）との連携強化は必須です。関係機関との意見交換の機会をもち、有機的な支援体制が構築できるよう取り組みます。
<p>4. 地域共生社会推進室により、ソーシャルアクションを推進します。</p>	<p>4. 地域共生社会推進室により、ソーシャルアクションを支援します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度、風の村に「地域共生社会推進室」を設置しました。風の村のソーシャルアクションの実践や後方支援とともに、その取り組みを内外に広く伝え共感を広げることを目的としています。これにより風の村の価値を高め、参加・協力者を増やすことを通じて、ソーシャルアクションの拡充と、社会に必要なスキーム形成に寄与します。 	<ul style="list-style-type: none"> HP を通じて広報し、ソーシャルアクションの実践や後方支援を拡充します。 コミュニティデザインの活動を地域共生社会推進室が担当し今後展開していく拠点を検討します。 生活クラブ千葉グループと進めている活動だけでなく、地域団体や他法人と連携した活動にも取り組みます。
<p>5. SDG s 委員会を中心に持続可能な地域社会づくりにつながる活動を実践します。</p>	<p>5. SDG s 委員会を中心に持続可能な地域社会づくりにつながる活動を実践します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 有志の職員で構成する SDG s 委員会を継続し、職員発の取り組みを実行します。全職場においてこの取り組みを理解し、協力します。 	<ul style="list-style-type: none"> SDG s 委員会は事業所と協力して、「気候変動アクション」「誰もが活力を持って働く職場の環境作り」「居場所づくりの一つとしてプレーパークを推進」のテーマについて活動します。

<p>III 働きがいのある環境と、ライフスタイルに応じた働きやすい職場を作ります。</p>	<p>III 働きがいのある環境と、ライフスタイルに応じた働きやすい職場を作ります。</p>
<p>1. コミュニケーションを重視し、多様な働き方を理解し、働き続けられる職場を作ります。</p>	<p>1. コミュニケーションを重視し、多様な働き方を理解し、働き続けられる職場を作ります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 多様化する家族の形やライフスタイル、働き方に対する価値観や選択肢を尊重、職員間のコミュニケーションを大切にし、上司へ気軽に相談できる雰囲気を作り、ユニバーサルな働きやすい職場を作ります。 	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則に記載している「法人ではたらく人が組織に合わせてはたらくのではなく、はたらく人の能力や個人的事情に組織が合わせることを職場運営の基本的な考え方とします」という考えのもと、職員個々に寄り添った職場運営を目指します。
<ul style="list-style-type: none"> 職場での法令遵守、モラル・マナーの習得、ハラスメントの防止に取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員が長く安心して働けるような職場環境を目指し、法令遵守に努めると共に、ハラスメント対策と教育を継続して行います。
<ul style="list-style-type: none"> ケアの負担軽減となる対応を検討し実践します。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護技術研修、認知症ケア研修等で質の向上を図り、要介護者・介護者共に負担を軽減できるように取り組みました。 見守り支援機器などの導入について、引き続き検討していきます。
<p>2. 職員が自信と向上心を持つことができる人材配置、充実した研修、全員参加型の職場運営を行います。</p>	<p>2. 職員が自信と向上心を持つことができる人材配置、充実した研修、全員参加型の職場運営を行います。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 職場への魅力や働きがいを感じ、生活レベルの向上につながるよう、仕事を通じた成長と存在意義を実感できる職場運営を行います。自らの職場の適切な運営のために、意見や提案のしやすい環境づくりや合意形成を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> 上司は話を聴く力と対話力を身に付け、誰もが意見や提案を出しやすい職場環境づくりを心掛けます。また、上司にそのような力が身に付くような研修の実施も検討します。
<ul style="list-style-type: none"> 本人の希望や在籍年数、性格や特技などの特性を考慮し、働きがいがあるよう適材適所の配置を心掛けます。 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアエントリーと、職場における上司面談を活用し、職員個々のキャリア形成を考えた配置を検討します。
<ul style="list-style-type: none"> 多様な職種の経験により、経験値の蓄積と担当事業の充実につながるよう、人事異動を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> 希望する職員には、多様な職種、業務を経験できる人事異動を行います。
<p>3. 感染症対策や有事への備えを整備し、職員の安心安全と、事業継続を通じた利用者支援を行います。</p>	<p>3. 感染症対策や有事への備えを整備し、職員の安心安全と、事業継続を通じた利用者支援を行います。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 感染症指針に則り、感染症 BCP（事業継続計画）を運用しながら、法人が対象とする利用者や全職員の健康と、安心できる感染対策を継続的に実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> 長引くコロナウイルス感染症、および全ての感染症に対して適切な BCP で業務にあたり、安心してケア提供ができるよう指針を整備し実行します。

〈全エリア共通〉第 6 次中期計画（2023～2025）および 2023 年度事業計画

第 6 次中期計画	2023 年度計画
<ul style="list-style-type: none"> ・ 温暖化による気候変動は毎年のように自然災害をもたらし、また首都圏直下地震の脅威も迫っています。感染症対策のみならず、災害や有事に対応するBCP（事業継続計画）を整え、定期的に見直しを行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所で作成したBCPは人事異動や事業変更などで内容を見直す必要があります。新年度に入ってから現状と合っているか確認し修正があればkintoneに再掲載します。 ・ 新安否確認システムを安定して利用できるよう利用方法の案内をおこない、有事を想定して送受信テストを行います。
<p>4. 組織の在り方を検討し、実践します。</p>	<p>4. 組織の在り方を検討し、実践します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 2023 年当初プロジェクトを立ち上げ、働きがいのある職場作りと安定した事業継続のための組織の在り方を検討します。2022 年度に確認した「各事業所と本部業務のあり方プロジェクト」からの実践についても順次進めていきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新機構、新人事制度検討プロジェクトを立ち上げ、働きがいのある職場作りと安定した事業継続のための組織の在り方を検討します。 ・ 「各事業所と本部業務のあり方プロジェクト」の全エリアでの実践に向けて 2023 年度は流山エリアで試行します。