

平成28年度

# 事業計画・収支予算

社会福祉法人 健美会

地域密着型特別養護老人ホーム ふる里えにわ

## ■運営理念

ふれあい、まごころ、笑顔あふれる暮らしを目指します。

- ・ 住み慣れた地域で安心して暮らせる環境づくりを目指します。
- ・ 地域と共に築くふる里づくりを目指します。

## ■健美会をとりまく情勢と課題

施設改革3ヵ年戦略の最終年として収入の確保、黒字化そして経営・運営の安定についての結果が求められる。

1年目においては、現状の把握とその見直し、経費の削減を実施。そして2年目においては体制の構築を狙うが、抜本的な体制強化には至らなかった事から、3年目において、それらを継続課題として持ち越すとともに経営・運営の安定化の結果が求められる重要な年度となっている。

組織強化を図る事で、介護体制の安定化、サービスの質の向上はまだまだ実現可能となる。職員の待遇見直しも各種役職者を創設し、職員にとってもキャリア形成の指標が示される事で自身にとっての法人内における位置づけを認識し、更なる向上への意欲と法人への愛着度を向上させていく仕組みを構築していかなくてはならない。

「黒字化無くして安定はない」事から、新年度末には大きな黒字を残し、これまでの赤字経営から脱却し更なる飛躍のため、そして近年において社会福祉法人に対して求められる「公益事業」についても着手していかなくてはならない。

また、黒字化の実現とともに、マンパワー不足といった多くの事業所共通に見られる課題についても取り組まなくてはならない。日本の介護における「2025年問題」にむけて、「ニーズはあってもサービスなし」といった事態がこの恵庭市においても起きかねない。近隣の市町村では実際にマンパワー不足による事業所の閉鎖が発生し、「介護利用者の難民化」と称され市町村の越境利用が起きている。マンパワー不足は経費にも現れ、広告費は平成27年度において50万円を超えた（平成26年度は約14万円）。

1法人1事業所のみ有する当法人において、事業所内でのマンパワーの効率的運用ができない側面を持ち合わせている。多事業化によるスケールメリットを活かす事でマンパワーの共有化、経費削減効果を期待できるのではないか。現在の事業の経営の安定化が第一義的課題としつつも今後増大するであろう介護ニーズそして、社会的要請への受け皿として1法人多事業化についても検討していかなくてはならないと考える。

なお、平成29年4月1日より改正社会福祉法により社会福祉法人改革への対応が求められ、新たな法人の理事会、評議員会の体制移行準備が必要になっている。

※「2025年問題」とは、団塊の世代が2025年頃までに後期高齢者（75歳以上）に達する事により、介護・医療費等社会保障費の急増が懸念される問題。平成27年（2015年）に「ベビーブーム世代」が前期高齢者（65～74歳）に到達し、10年後の平成37年（2025年）高齢者人口は、約3,500万人（人口比約30%）に達すると推計されている。

## ■基本方針

- 1) 経営の健全化・安定化
- 2) サービス提供体制の構築
- 3) 職員の育成・サービスの質の向上

### 1) 経営の健全化・安定化

平成 26 年 8 月に職員定着化に向けた待遇改善による支出増、福祉医療機構への本返済が平成 27 年 2 月より開始、かつ平成 27 年 4 月より介護報酬の改定により大幅な収入減及び支出増となった。

しかし当法人の場合収入はこれまでマックスとなっておらず、入居率、利用率の向上、要介護度の上昇などにより収入の増加をはかる事が求められる。

また、経営の安定化のためにも積極的に職員の経営参画を求めていく必要がある。主要幹部職員（役職者）を増員し次代を担う職員の育成を行っていききたい。

### 2) サービス提供体制の構築

現行の組織図を見直し、各課の創設、それらに伴う役職者の登用、配置し職責を担ってもらうことにより現行サービス管理体制の強化に取り組む。これまでは各リーダーが配置されるも日中の時間帯に不在となっている事が多く、管理不能時間が多くみられていた。リーダーを補佐する人材の管理職登用を諮り、これらによって様々なサービス運営の不具合の解消を狙う。

また、収入増加のためにも、現行生活相談員（兼ケアマネ）1名での体制では日々の送迎、受診、契約、相談等の業務によって新規利用者への対応が十分に発揮できない側面がある事から複数名雇用を視野に入れる。

- ・ 1 階、2 階それぞれにリーダー（1名）、サブリーダー（2名）の 3 名の新体制へ
- ・ ユニットリーダー研修への受講
- ・ 相談員増員
- ・ 各課創設

### 3) 職員の育成・サービスの質の向上

上記サービス提供体制の構築による組織の見直しを行い、指導教育体制を強化し新規採用者の早期離職防止や個々の職員が目標を持ちながら業務を行える体制をつくる。

教えられる立場から、教え、自らが情報発信する存在となっていけるよう各種委員における職責を果たすよう取り組む。社内研修を充実させると共に職員が研究発表できる機会をつくり自ら勉強する風土を作り上げる。

## ■部門別事業計画

### ■管理部門

基本方針	
経費削減、経営の見直し及び改善、業務の効率化をはかり、各種委員会開催、集客に向けた広報営業情報発信活動に取り組む。	
重点目標	業務計画
○組織改変 ○業務改善	経費削減（光熱費年間10万円削減） 委員会の開催（定期開催） 研修会企画（年10回開催） 組織改変作業 ホームページ・ブログの活用による広報活動 ワックスがけ計画

### ■介護・看護部門

基本方針	
サービスの均一化、申し送りの徹底、組織変更に伴う体制強化を行う。業務の見直しと業務効率化に向けた「サービスの見える化」に取り組む	
重点目標	業務計画
○介護料収入 【特養】 108,206千円 【ショートステイ】 30,554千円 ○サービスの見える化	日常業務の作業分担の明確化 わかりやすい環境づくり 情報の共有化の徹底 研修会の参加 事故の再発防止 新人職員への指導教育 機能訓練の充実

### ■委員会

- ①職員会議（1/6ヶ月）
- ②幹部会議（1/月）
- ③給食会議（1/月）
- ④朝礼（毎日）
- ⑤虐待防止委員会（1/3ヶ月）
- ⑥事故防止・感染防止委員会（1/3ヶ月）
- ⑦運営推進会議（1/2ヶ月）
- ⑧入所判定委員会（1/4ヶ月）
- ⑨苦情解決委員会（必要時）

## ■年間行事計画

①誕生会（入居者の誕生日に実施）

②施設行事

夏祭り（8月7日）

花火大会（8月26日）

敬老会（9月16日）

もちつき（12月16日）

③各階行事

正月、節分、雛祭り、クリスマス会、他季節行事

④その他

職員健康診断（5月、12月）

## ■地域連携

近隣事業所との交流 収穫祭開催（9月）

運営推進会議開催（5月、7月、9月、11月、1月、3月）

町内会行事参加

## ■防災計画

火災避難訓練の実施 年2回開催 7月、2月 実施（内1回は夜間想定）

## ■広報

ホームページ適時更新

ブログ的自更新

ふる里えにわ通信の発行

関係機関との「顔の見える関係」作りに着手

財務諸表の公開

## ■職員研修

外部研修への参加

社内研修の企画立案、実施

基本サービスの理解強化

ユニットリーダー研修への参加

## ■部門別収支計画

### 1. 目標収入 (単位：千円)

事業	平成 28 年度予算 〔A〕	平成 27 年度予算 〔B〕	差異 (A-B)	伸長率 差異/〔B〕×100
特養	108,206	97,136	11,070	11.4
ショートステイ	30,554	27,727	2,827	10.2
合 計	138,760	124,863	13,897	11.1

### 2. 目標経費 (単位：千円)

事業	平成 28 年度予算 〔A〕	平成 27 年度 〔B〕	差異 (A-B)	伸長率 差異/〔B〕×100
特養	102,053	85,270	16,783	19.7
ショートステイ	25,513	28,424	▲2,911	-10.2
合 計	127,566	113,694	13,872	12.2

### 2. 目標利益 (単位：千円)

事業	平成 28 年度予算 〔A〕	平成 27 年度 〔B〕	差異 (A-B)	伸長率 差異/〔B〕×100
特養	6,153	6,671	-518	-7.8
ショートステイ	5,041	4,253	788	18.5
合 計	11,194	10,924	270	2.5

#### (経常収入)

##### ○特養部門

現在の入居待機者は約 50 名。過去の登録者より厳選しても条件に適した申込者の選定は難しく、要件を満たす申込者が限られてしまっている現状がある。今後は更なる申込数を増やすことが必要である。

##### ○ショートステイ部門

3名のロングステイ利用者を毎月継続確保し、残りの 5 室を定期利用者 7 名プラス毎月 2 名程度の新規利用で回転させていく。

(人件費) 71,935⇒82,100

組織改変、役職者の登用、入居利用契約増加をはかるための相談員の増員により人件費予算高騰。

(事業費) 20,350⇒22,296

入居利用率向上、利用者の重度化に伴いオムツや介護用品等必要経費の増加また、勘定科目変更により事務費から事業費への移項に伴い増加となる。

(事務費) 20,821⇒18,877

勘定科目変更に伴い事業費への移項により削減

## ■組織改変

平成25年度末における各中間管理職の離職に伴い、平成26年度、平成27年度はその穴を埋めるべく管理役職者の登用は、施設長、介護リーダーのみとし、その他は空位のまま改革に着手してきた。

改革3年目を迎えるに当たり、法人運営の参画意識を高く保つ狙いを含め、また責任者不在時間による課題解消のためにも新たに部署を創設し、それぞれに役職者を登用し自らの責任をもった取り組みと自主性をはかっていく。

### ○相談課創設

現行、相談員1名体制から2名へ増員（10月予定）し、新規利用・入居契約の促進をはかる。現場における課題等を客観的立場から指導管理監督する。

■課長職1名、課員1名（非常勤又は常勤）…10月より

### ○看護課創設

看護機能、とりわけ機能訓練業務を充実させる。

■課長職1名、課員2名（非常勤2名）

### ○事務課創設

現行栄養士（事務員兼務）、清掃員、警備

■課長職1名（施設長兼務）、栄養士1名、清掃員1名（非常勤）、警備1名（非常勤）

### ○介護課創設

介護部門：「こぶし」「さくら」「いちょう」

■課長職1名（現行介護リーダー）

●「こぶし」リーダー1名、サブリーダー2名、課員10名（内非常勤4名）

●「さくら」リーダー1名（課長兼務）、サブリーダー1名

「いちょう」リーダー1名（課長兼務）、サブリーダー1名0

課員9名（内非常勤3名）

### □業務改善

業務の効率化

直接介護業務と間接介護業務の見直し

マンパワー不足に伴い、介護専門職による間接介護業務負担を軽減していく

サービス全体を見直し業務改善につなげていく

①洗濯・清掃業務の分業検討：現状サービスの検討

②介護ロボット導入：介護負担軽減。補助金活用による

③社会福祉法改正に伴う準備作業

■組織図

