

平成29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 ヶ年戦略（H26 年度～H28 年度）期間が終了しこれまでの大きな課題について着手しある一定の改善に向かってはいるが、経営の安定化について継続課題として取り組んでいかななくてはならない。

また、この度の社会福祉法の改正に沿って、社会福祉法人としての「公益性」を発揮し、使命を果たすことでその存在を地域社会にご理解いただけるような取り組みの実施が求められている。社会福祉法第 24 条第 2 項では「社会福祉法人は、社会福祉事業及び第 26 条第 1 項に規定する公益事業を行うにあたっては日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金で、福祉サービスを積極的に提供するよう努めなければならない」とされている。しかしながら当法人においては依然「経営」の安定化が最重要課題となっており社会福祉法人としての使命を果たしているとは言い難い状況にあることから、速やかにこれら状況から脱却し地域社会におけるセーフティーネットとしての役割を担える存在として認知してもらえるよう努力していかなくてはならない。

今回、社会福祉法人健美会のガバナンス体制強化のため評議員会、理事会、監事等体制の変革を行ったが、それらがしっかりと機能することで今まで以上の地域における共有財産となっていかななくてはならない。

（1）2025 年問題と健美会

2025 年には団塊の世代が後期高齢者となることからサービスにおける需要は年々高まってくる事が予測されているが、それらに对应していくべく介護マンパワー不足がより一層深刻な問題となる事が予測されている。出生率の減少と介護職への就業希望者の減少、介護福祉士国家資格試験の受験資格要件として実務者研修受講が義務化となり受験者数も減少となり益々介護有資格者の確保が難しくなっている。

（2）マンパワー問題への対策

人材の確保も重要であるが、現在就業中の職員に対する処遇の改善や職場の環境改善などを行い離職防止にも努めていかなくてはならない。また、介護業務の見直しを行い、直接介護業務と間接介護業務に分類し、介護専門職が介護に特化した働きができる仕組みを構築していく事が大切になってくる。これらについては昨年度より取り組んできた「業務改善プロジェクト」を継続させ、「わかりやすい環境づくり」、「1 階 2 階の共有化」を行うことで働きやすい職場環境を構築していく予定。また、有資格者の採用の他、間接介護業務を担う無資格者や障害者の雇用、保育士など多様な職種、年代、勤務形態等対応できる環境の中、人材を育てていける人材育成のシステムを構築していかなくてはならない。なお、昨年度末に実施した経営労務管理改善事業によって現行給与規程（俸給表）についての課題が明らかとなったことから、年齢及び経験、キャリアによる俸給表の改定を行うなど雇用管理体制を見直すことで離職しない組織運営と人材の育成を図らなくてはならない。

(3) サービスの質と収益率の向上

サービスの質の向上は、収益を継続的にあげていく大きな要素として考える。収益の向上は人材の確保にも影響し、それが継続的で良質なサービスの提供の循環につながる。業務の効率化と社内外において研修機会を増やし、現職員の保有している知識・技術・見識の5%アップを目指し入居者及び利用者との関わる時間を1日全体で30分増やすことを目指す。

業務の効率化として、洗濯業務を介護業務より切り離し、洗濯業務の他、間接介護業務専門職員として介護無資格者、障害者、高齢者等の新たな雇用を計画そして受け入れ準備を進めていく。

昨年度実施した各課創設によるサービス体制を強めると共に、課題であった生活相談員の増員により新規利用者の獲得件数のまた平成29年度においては地域への働きかけ及び情報の公開を重点施策の一つとする。

※「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) 経営の安定化
- 2) 業務の効率化
- 3) 介護技術知識レベルの底上げ

1) 経営の安定化

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や、福祉医療機構への本返済が平成27年2月より開始され、平成27年4月より介護報酬の改定により大幅な収入減となった。平成28年度においては設備備品の修理費が増大したことや1月より借入金の返済額が増えた事と同時に取引業者との契約見直しにより支払金額が増えたこともあり今後はより一層増収が望まれる。

平成27年度より特別養護老人ホームにおける入居基準が要介護3以上となったことや、様々な事業所が高齢者住宅を開設したことにより、市内全域において待機及び利用者数の減少が見られているのではと推察する。居宅介護支援事業所を有しない当法人において、現状、他の事業所との連携協力なくして経営が安定することはないといえる。生活相談員の増員により営業、広報活動を充実させ、居宅介護料収入について、短期入所利用者年間稼働率を82%（2394室/年、199室/月）以上を確保していく。地域密着型介護料収入においては病気の予防及び早期発見早期治療により稼働率を98%以上（こぶし：空室139日以内、さくら空室73日以内）を目標とする。

%

年間部屋稼働率	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
こぶし	95	92	94	95	98
さくら	100	100	99	98	98
いちょう	38	32	61	59	82

2) 業務の効率化と連携

直接介護業務と間接介護業務の仕分けを行い、間接介護業務については介護職以外の職員（ケアサポーター）が担い、介護職員は専門性の高い介護支援に特化した分業体制を目指す。

平成 28 年度には各課の創設（事務課・相談課・介護課・看護課）と、それに伴う配置換え（医務室の移転）により連携を高めたところ。しかしながら介護課においては介護マンパワー不足から各階リーダーが十分に機能を果たせる状況には至らなかった。マンパワーを充実させた中で各階リーダー職が機能できる体制を作ることが重要となる。各課が本来の職責を果たせる体制を作りたい。そのためにも昨年度から継続課題である「わかりやすい環境づくり」「各階共有化プロジェクト」を行いムリ、ムダ、非効率な状況の改善に取り組んでいく。

3) 介護技術知識レベルの底上げ

上記効率化により、介護職員はより一層専門特化型の介護支援サービスの提供にあたる事となるため、現状の介護技術レベルの一段底上げを行う必要がある。職員の技術知識レベルに格差があり、チーム連携に停滞を招くといった課題が、各ユニットにおいてみられるため、研修体制を強化し受講履歴等、全職員が指定必修カリキュラムを受けられるよう管理し現場に研修結果が反映できる仕組みを作っていかななくてはならない。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っていく。

■事務課

基本方針	
<p>経費削減、経営の見直し及び改善、業務の効率化が実行されるよう介護現場を側面よりバックアップを行っていく。社会福祉法改正に伴う各種法人事務作業を遅滞なく行っていく。昨年度実施した経営労務管理改善案をもとにキャリアパスの策定等対応をはかり新設された「処遇改善加算Ⅰ」の来期取得準備を行う。</p>	
重点目標	業務計画
<ul style="list-style-type: none"> ○業務改善・共有化プロジェクト推進 ○法人改革事務の実施 ○研修履行管理 ○経費削減 	<p>経費削減（経費の見える化）</p> <p>ホームページ・ブログの活用による広報活動</p> <p>ボランティア組織づくり</p> <p>経営労務管理改善の実施</p>

■相談課

基本方針	
<p>職員増員により、積極的な広報及び新規入居者、利用者の掘り起こしを行い、安定収入を目指す。</p> <p>介護業務の効率化を目指し介護現場における各種課題解消に努める。</p> <p>介護職員に対する指導助言管理及び研修の機会の創出を行う。</p>	
重点目標	業務計画
<ul style="list-style-type: none"> ○業務改善・共有化プロジェクト推進 ○ショートステイ稼働率 82%以上 ○入居率 98%以上 	<p>ユニット共有化推進支援</p> <p>継続的、積極的な広報活動（顔の見える関係づくり）</p>

■看護課

基本方針	
<p>感染の予防、蔓延防止、及び疾病の早期発見、早期受診による入院の長期化防止に努める。</p> <p>介護職への医療知識の啓蒙を行い介護職員のレベルの向上をはかる。</p> <p>看護師増員による機能訓練の充実をめざす。</p>	
重点目標	業務計画
<ul style="list-style-type: none"> ○感染予防 ○機能訓練 	<p>感染防止・事項防止活動の実施</p> <p>機能訓練の充実</p>

■介護課

基本方針	
サービスの均一化、申し送りの徹底、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。またサービスの質の向上を目指し、個々の職員のレベルの底上げによりチームとしての組織力をアップさせる。	
重点目標	業務計画
○介護料収入の確保 【特養】 89,426 千円 【居宅介護料収入】 20,812 千円 ○サービスの見える化	業務の共有化プロジェクト実施 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 管理指導體制の構築 間接介護業務（洗濯業務）の効率化

■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身体拘束虐待防止委員会（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20日）
 - 花火大会（8月24日）
 - 敬老会（9月15日）
 - もちつき（12月15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
ブログ適宜更新
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
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 29 年 度予算 〔A〕	平成 28 年 度実績	平成 28 年 度予算	平成 27 年 度実績 〔B〕	差異（A－ B）	伸長率 差異/〔B〕 ×100 （%）
特養	118,238		110,021	107,554	10,684	9.9
ショート ステイ	28,018		30,357	22,212	5,806	26.1
合計	146,256		140,378	129,766	16,490	12.7

2. 目標経費（単位：千円）

事業	平成 29 年 度予算 〔A〕	平成 28 年 度実績	平成 28 年 度予算	平成 27 年 度実績 〔B〕	差異（A－ B）	伸長率 差異/〔B〕 ×100 （%）
特養	107,199		102,529	93,346	13,853	14.8
ショート ステイ	27,067		26,846	30,162	▲3,095	-10.3
合計	134,266		129,375	123,508	10,758	8.7

〔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名程度の新規利用者で回転させていく。

〔人件費〕 83,550千円⇒85,420（1,870増）千円

入居利用契約増加をはかるための相談員の増員及び派遣職員採用にかかる人件費増。

〔事業費〕 22,536千円⇒23,544（1,008増）千円

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。

給食費について食材費の高騰を加味し計上する。

〔事務費〕 19,236千円⇒20,425（1,189増）千円

業務委託費増及び保守料減による

■業務改善プロジェクト進捗状況

■組織改編（平成 28 年度終了）

平成 28 年度 4 月より、これまでの体制から管理役職者の登用を図ると同時に各課セクションを設置し責任をもって取り組む仕事体制を構築。

事務課、相談課、看護課、介護課

■相談課・看護課の職員増員、介護課の職員補充（平成 29 年度継続課題）

平成 28 年度における組織改編に伴い、さらなる増収策として相談課における生活相談員の増員、看護師増員による加算取得を計画するが採用とはならなかった。介護職員の補充について平成 28 年度における離職者数はこれまでよりも減少するもマンパワー不足は解消されていない。

■事務と看護の連携強化（平成 28 年度終了）

1 階の事務室と 2 階所在の医務室（看護師）を同居させ連携強化を図った。これにより連絡調整がスムーズとなりまた、各種光熱費の圧縮が図られた。

■洗濯業務の効率化（平成 29 年度継続課題）

直接介護業務と間接介護業務の分業体制の一環の一つである洗濯業務について、家庭用機器の使用では耐久性が低く故障が多いことから赤い羽根共同募金活用による業務用洗濯、乾燥機の導入を検討。導入にあたっては補助金の活用を計画。なお、今後間接介護業務専門担当職員（ケアサポーター）として介護無資格者、障がい者雇用を予定する。

■介護ロボット導入支援特別事業（平成 28 年度末より実施）

介護ロボット導入支援特別事業費助成金活用により全額公費により「介護ロボット SASUKE」を導入し介護職員の腰痛対策、労働環境改善を図る。現在利用予定者 1 名に対して導入後の効果を検討する予定

■各階業務の共有化（平成 29 年度継続課題）

各階ユニット毎で非効率な業務や手順等を共有するとともに経験問わず働きやすい環境づくりを目指すため「5S 活動」「わかりやすい環境づくり」「1 階 2 階合同業務」を柱に実施していく。

■経営労務管理改善事業（平成 29 年度継続課題）

専門家による現給与体系に関する分析に基づき、「離職しない職場」づくりを目的とした賃金テーブル、職員俸給表の改定

■組織図

