

平成30年度
社会福祉法人輝陽樹会 事業報告書

1. 概要

平成30年度は、診療報酬と介護報酬のダブル改定が実施され、社会保障・税一体改革の2025年モデルの構築に向けた動きが急ピッチで進む中で、平成30年度経営安定化に向けて法人運営がスタートして4期目の決算を迎え、概ね問題なく対応してまいりました。

一方、特養老人ホームベテラン館の施設運営は、平成27年11月開所当初から介護事業全体を覆う介護人材難の影響を受けてきたが、理事長自ら施設長を兼務し施設の問題点を把握しながら組織運営の基盤を固め11月に副施設長を施設長に任命した。

その間、施設運営会議を重ね収支実績や稼働率と職員の採用を常に意識し、職員紹介制度の導入と適切な労働時間・業務管理によって入所定員80床稼働と10月に短期入所定員20床稼働への人材確保の実現を図り、また、介護用品等の在庫管理や経費削減に努めた。

さらには、利用者の医療依存度の高い高齢者への医療・療養ニーズに対して、嘱託医の交代と看護体制の整備を決断し稼働率を安定させ、医療・介護サービスを提供できる体制を整備してまいりました。

その結果、安定が見込める稼働と介護報酬の加算取得及び改定による介護単価増によって、資金収支差額は計画をやや下回ったものの前年度に対して大幅に改善し、開所スタートから苦境に立たされていた厳しい状況下ではあったが、新しい元号として選定された令和に向けたスタートラインに立つことができた。

次年度において、当法人が抱える課題は大きいですが、ひとつひとつ解決できるような体制を整備し課題解決への道筋をつけていく決意であります。

2. 法人理念

—安心・安全・安定—

私達は利用者の皆様に「そこに人がいて人として接すること」の精神と、「安心」「安全」「安定」を持って、すべての職員が笑顔、心通じ合い施設運びを通して、幸せで生きがいに満ちた豊かな生活に貢献いたします。

1. 心と生きがいについて、全職員が共通理解をして、利用者さま個々に対応します。

利用者さまが孤独感を持たぬよう、個性を尊重しながら、共生する生活環境をつくります。

2. いろいろな機会を活かして、内外の交流を盛んにし、利用者さまが社会的存在を実感できるよう図ります。

3. 高齢者が持つ不自由・不要・不安・恐怖・イライラ等、親身になって解消に努めます。

4. すべての職員が明るく、愛情細やかで、利用者さまと心通い合う施設運営をします。
5. ベテラン館はご家族さまと協力して、利用者さまの大切な時間を活かします。

3. 平成30年度事業報告

平成30年4月	介護報酬保険の改訂スタート 産業医嘱託導入に伴い産業医契約開始（4月1日～）
5月	学校法人秋草学園ボランティア部生徒受け入れ（5月2日） 監事監査の実施（5月15日） フルート・ピアノ演奏会実施（5月23日） 消防訓練（5月29日）
6月	第三者委員2名体制（6月1日） 配置医師契約の変更（桑久保医師から新美医師へ） 入所者食事提供業務の業者変更（6月1日） ・東洋食品フードサービスからフジ産業へ 第1回理事会開催（6月7日） 一般の閲覧に供する資料の備え置き（6月7日～） 学校法人秋草学園ボランティア部生徒受け入れ（6月19日） 最初の定時評議員会開催（6月21日）
7月	夏祭り（7月20日） 地域交流十四軒夏祭り（7月31日）
9月	第2回理事会開催（9月13日） 臨時評議員会開催（9月25日） 理事2名の退任と選任決議（9月25日） ・退任 新美紀雄、奥山伸夫 ・就任 齋藤ひかる、青木弘樹
10月	人材配置基準確保による短期入所20床の開所受入れ開始
11月	ベテラン館開所記念日（11月1日） 青木弘樹施設長就任（11月1日）：理事長の施設長兼務を解く 日本年金機構所沢年金事務所の総合調査の実施（11月14日） 消防・防災訓練（11月19日）

12月	第3回理事会開催（12月20日）
平成31年2月	地域交流（富岡まちづくりセンター） 富岡福祉住民懇談会、プロジェクト推進事業（2月8日） 埼玉県社会福祉施設等指導監査（書面監査）通知（2月4日）
3月	第4回理事会開催（3月14日） 所沢市年金事務所への介護処遇手当の取扱いの通知（3月13日） 埼玉県社会福祉施設等指導監査（書面監査）結果（3月27日） 第2回定時評議員会開催（3月28日）

4. 理事会・評議員会の開催

(1) 平成30年度理事会開催実績

開催回	開催日	決議事項
第1回	6月7日（木）	平成29年度事業報告及び附属明細書の決議、平成29年度貸借対照表、収支計算書及び附属明細書の決議、平成29年度財産目録の決議、就業規則の改訂の決議、賃金規程の改訂の決議、第2回理事会開催の日程、場所及び目的の決議
第2回	9月13日（木）	理事の退任と補充候補者の選考の決議、施設長の選任の決議、評議員選任・解任委員会の委員の選任と任期の決議、役員報酬規程の一部条文削除の決議、第3回理事会の開催の日程、場所及び目的の決議、臨時評議員会の開催の日程、場所及び目的の決議
第3回	12月20日（木）	賃金規程の夜勤手当の改訂の決議、第2回定時評議員会の開催の日程、場所及び目的の決議、第4回理事会の開催の日程、場所及び目的の決議
第4回	3月14日（木）	平成30年度補正予算の決議、平成31年度事業計画の決議、平成31年度収支予算の決議、平成31年度最初の定時評議員会の開催の日程、場所及び目的の決議、平成31年度第1回理事会開催の日程、場所及び目的の決議、平成31年度第2回理事会開催の日程、場所及び目的の決議、

(2) 平成30年度評議員会開催実績

開催回	開催日	決議事項
最初の 定時	6月21日(木)	平成29年度計算書類(貸借対照表及び収支計算書)及び 財産目録の決議
臨時	9月25日(水)	理事の退任と選任の決議、
定時 第2回	3月28日(木)	平成30年度補正予算の承認、平成31年度収支予算の承 認、平成31年度事業計画の承認

5. 所沢市からの評議員の確保のアンケート調査

平成31年1月に所沢市から社会福祉法の経過措置が適用されている小規模法人に
おける評議員の確保に向けたアンケート調査の通知

・2月8日に回答

3月14日理事会、3月22日評議員会の事業計画で決議・承認した通り

令和2年1月16日理事会で評議員候補者の選考と評議員選任委員会の開催

令和2年2月6日評議員選任委員会で評議員の選任

6. 埼玉県社会福祉施設等指導監査(書面監査)の結果

平成31年2月4日付け通知における指導監査(書面)の結果

・指導事項なし(平成31年3月27日通知)

7. 日本年金機構所沢年金事務所の総合調査と通知

平成30年11月14日に総合調査(健康保険法・厚生年金保険法)の実施

・平成31年3月13日付当法人より「介護処遇改善手当の取り扱いについて」文書
で通知を行った。

8. 諸規定の見直し・整備等

平成30年度中に見直し、整備等いたしました規程は次の通りです。

1. 社会福祉法

・役員報酬規程の条文「評議員は役員・職員と兼務することが出来ない」の削除

2. 法人見直し

・就業規則

新労基法に基づき明確化のために大幅な改訂

・賃金規程

基本給の改定の毎年4月を6月に実施への改訂

年齢給の算定4月1日を6月1日に実施への改訂、夜勤手当の改訂

9. 地域交流の推進

1. 十四軒夏祭りに参加（平成 31 年 7 月）
2. 富岡福祉住民懇談会（①集いの場、②移送、③助け合い）に参加（平成 31 年 2 月）
3. 富岡福祉プロジェクト推進事業に出席（平成 31 年 2 月）
4. 秋草学園の運動会（6 月 2 日）と文化祭（9 月 15 日～16 日）に職員駐車場の無料貸出提供

10. 施設運営（施設運営のまとめ）

平成 30 年度においては、平成 29 年度後半より増加した職員による紹介により入職した従業員が増え、今年度初めより特養 8 ユニット全てをオープンすることが出来ました。また、7 月より嘱託医が桑久保医師（間柴医院）より新美医師（新美内科）に変更となり、新美医師の丁寧な療養上の指示・指導の下ケアを行った結果利用者の入院が減少し、介護報酬収入が安定しました。開所 2 年の 11 月には間柴施設長（理事長兼務）は青木副施設長にその職を譲り、間柴理事長、青木施設長の体制で運営することになり、平成 29 年度に引続き委員会や会議を継続し運営の安定を図りました。

続いて、短期入所生活介護（施設 1 F2 ユニット）20 床も職員紹介等で増員を図り、10 月にはオープンすることが出来、2 月には 2 ユニット全てをオープン出来ました。これにより 10 ユニット全てをオープン出来ました。平成 28 年 11 月開設し、2 年 3 カ月でフルオープンしたこととなりました。

この他にも多様な職員研修や勉強会を開催して職員の就業意欲の向上に努めた結果退職者 17 名（常勤 9 名、非常勤 8 名）に抑えることが出来、施設運営が安定しました。（詳細は、(7) 職員人材確保参照）

<特養入所>

- ・年間延べ利用者数 27,740 名
- ・年間 1 日平均利用者数 76.0 人/日（定数 80 名）稼働率 95.0%
- ・年間一日一人当たりの報酬単価 14,103 円/人・日

<短期入所>

- ・年間延べ利用者数 1,361 名
- ・年間 1 日平均利用者数 3.7 人/日（定数 20 名）稼働率 18.5%
- ・年間一日一人当たりの報酬単価 14,435/人・日

(1). 介護度状況（平成 31 年 3 月 31 日現在）と入居前の居所（単位：人）

	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	計	平均 介護度
男性	0	3	13	9	2	26	3.27
女性	0	2	28	17	6	54	3.46
総数	0	5	41	26	8	80	3.40

	所沢市	県内	県外
男性	12	6	8
女性	35	10	9
総数	47	16	17

(2). 入所者の年齢状況 (平成 31 年 3 月 31 日現在)

最高齢者 105 歳

	70 歳 未満	70～	75～	80～	85～	90～	95～	100 歳 以上	計	平均 年齢
男性	6	0	6	6	4	3	0	1	26	77.04
女性	2	3	3	13	14	14	4	1	54	86.06
総数	8	3	9	19	18	17	4	2	80	83.13

(3). 入居・退居の状況

入居

家庭 8 名、病院 7 名、他施設 15 名、計 30 名

退居

家庭復帰 0 名、入院 14 名、施設変更 1 名

死亡 (施設内) 3 名、死亡 (病院) 5 名、計 23 名

(4). 食事の提供状況

	常食	一口大	ソフト食	ミキサー	その他	計
要介護 1	0	0	0	0	0	0
要介護 2	3	2	0	0	0	5
要介護 3	25	13	3	0	0	41
要介護 4	10	11	5	0	0	26
要介護 5	0	3	5	0	0	8
当年度	38	29	13	0	0	80

(5). 行事食の状況

行事名	期日	献立内容
お誕生日メニュー	H30.4.8	筍ご飯、清汁、天ぷら盛り合わせ、菜の花の辛し和え、オレンジ
松花堂弁当	H30.4.13	桜ご飯、清汁、赤魚の西京焼き、炊き合わせ、カブの甘酢和え、厚焼き玉子、煮豆、オレンジ
端午の節句	H30.5.5	オムライス、コンソメスープ、揚げ盛り合わせ (唐揚げ・

		クリームコロッケ)、コーンサラダ、オレンジ
お誕生日メニュー	H30.5.13	豆ご飯、清汁、サイコロステーキ、茶碗蒸し、トマトとオクラのサラダ、メロン
お誕生日メニュー	H30.6.10	ご飯、コーンスープ、煮込みハンバーグ、ポテトチーズ焼き、ハムサラダ、メロン
七夕メニュー	H30.7.7	三色そうめん、がんものおろし煮、もやしと枝豆と桜海老の和え物、すいか
お誕生日メニュー	H30.7.15	ご飯、カジキのピザ焼き、ウインナーポテト炒め、コンソメスープ、ブロッコリーサラダ、メロン
夏祭りメニュー	H30.7.20	焼きそば、フランクフルト、たこ焼き、フライドポテト、豚汁、スイカ
土用の丑の日メニュー	H30.8.1	うな井、冷やし茶碗蒸し、キャベツの浅漬、清汁
お誕生日メニュー	H30.8.12	ご飯、コンソメスープ、チキンのクリームソース、アスパラと海老のソテー、チーズサラダ、スイカ
お誕生日メニュー	H30.9.9	オムライス、コンソメスープ、スパゲティソテー、シーフードサラダ、梨
敬老の日メニュー	H30.9.17	お赤飯、清汁、天ぷら、炊き合わせ、菊菜の和え物、漬物、梨・柿
お誕生日メニュー	H30.10.14	ちらし寿司、清汁、秋野菜の揚げ浸し、茶碗蒸し、りんご
十三夜	H30.10.21	栗ご飯、清汁、月見ハンバーグ、揚げ出し豆腐、りんご・柿
開所記念	H30.11.1	さつま芋赤飯、海老のつみれ汁、赤魚粕漬、カブの柚香和え、キウイ・りんご
お誕生日メニュー	H30.11.11	カレーピラフ、コンソメスープ、シーフードフライ、アスパラとチーズのサラダ、柿
お誕生日メニュー	H30.12.9	カニの炊き込みご飯、いわしのつみれ汁、和風チーズハンバーグ、茶碗蒸し、キウイ・オレンジ
冬至	H30.12.22	ご飯、味噌汁、ホキの幽庵焼き、かぼちゃの煮物、いんげんのピーナッツ和え
クリスマスメニュー	H30.12.24	胚芽ロール、ビーフシチュー、オードブルの盛り合わせ、フルーツポンチ、コーンスープ
年越しそば	H30.12.31	年越しそば、焼きナス、お浸し、洋ナシ缶
お節	H31.1.1	お赤飯、清汁、炒り鶏、昆布巻き、黒豆、伊達巻、かまぼこ、なます
三日とろろ	H31.1.3	ご飯、つくね、とろろ芋、ねぎみそ、味噌汁

七草粥	H31.1.7	七草粥、いわしの生姜煮、湯葉と昆布の彩り和え、梅びしお、味噌汁、
お誕生日メニュー	H31.1.13	シーフードトマトスパゲッティ、アスパラとハムのマリネ、コンソメスープ、苺
節分メニュー	H31.2.3	ちらし寿司、炊き合わせ、菜の花の柚子浸し、鰯のつみれ汁、苺
お誕生日メニュー	H31.2.10	ピラフ、コンソメスープ、グラタンとメンチカツ、スモークサーモンのサラダ、苺
桃の節句	H31.3.3	鰻のちらし寿司、茶碗蒸し、菜の花のお浸し、祝い汁、苺
お誕生日メニュー	H31.3.10	オムライスハヤシソース、コンソメスープ、海老フライ盛り合わせ、アスパラのサラダ、苺

(6). 通院の状況

平成 30 年度の通院実績は 84 名であった。

	内科	泌尿器科	皮膚科	整形外科	脳神経外科	救急搬送	計
4月	2	1	4	0	0	0	7
5月	2	2	4	0	1	0	9
6月	1	0	8	2	1	1	11
7月	7	0	3	0	1	2	13
8月	2	1	2	0	0	1	6
9月	2	0	1	1	0	0	4
10月	1	0	1	2	2	0	4
11月	0	0	1	4	0	0	5
12月	0	1	3	1	4	0	9
1月	2	0	2	0	0	1	5
2月	1	0	2	4	1	0	8
3月	0	0	5	1	0	0	6
計	18	4	32	15	10	5	84

(7). 職員の人材確保状況

平成 30 年度は、職員紹介による人材確保を中心に行い、下記のような実績でした。また、離職防止のため、介護福祉士受験資格でもある介護職員実務者研修を当施設で開講し 13 名の職員が受講しました。13 名の職員の内平成 30 年度に退職した職員は 1 名でした。平成 29 年度の離職率 100%から 37%低下した要因の一つと考えられます。

- ・年初の職員在籍数 54 名（常勤 37 名・非常勤 17 名）
- ・年間入職数 37 名（常勤 20 名・非常勤 17 名）

(採用内訳：求人誌等 6 名、人材紹介会社 6 名、職員紹介制度 19 名、前記以外の紹介 6 名)
 ・年間退職数 20 名 (常勤 9 名・非常勤 11 名)
 従って、年間を通し入職 36 名に対し退職 18 名、年度末職員在職数は 71 名 (常勤 48 名・非常勤 23 名) である。
 一般離職計算式による離職率は 37.0% である。(退職数 20 名/年初の職員数 54 名)
 常勤、非常勤の入職と退職の内訳は以下の通りである。
 月度別職員動向は、添付資料の「職員動向 (月度末)」を参照願います。

	入職数	退職数	差
非常勤医師	2	1	1
常勤看護師	4	2	2
非常勤看護師	4	2	2
常勤介護職員	13	6	7
非常勤介護職員	8	7	1
常勤その他	3	1	2
非常勤その他	3	1	2
計	37	20	17

・年度末在籍 71 名の職名別内訳は以下の通りである。

職名	人数	資格	備考
理事長兼法人本部長	1		
医師	2		嘱託医 (非常勤 2 名)
施設長	1	介護支援専門員 社会福祉主事任用	常勤 1 人理事兼務
看護職員	12	看護師・准看護師	常勤 5 人 非常勤 7 人
ユニットリーダー	10	介護福祉士 ユニットリーダー研修修了	常勤 10 人 (主任 1、 副主任 2)
介護職員	33	介護福祉士 初任者研修	常勤 27 人 (課長 1) 非常勤 6 人
介護支援専門員	2	主任介護支援専門員 介護支援専門員	常勤 2 名 (副主任 1)
管理栄養士	2	管理栄養士	常勤 2 人
生活相談員	2	介護支援専門員 社会福祉士	常勤 2 人 (課長 1)
機能訓練指導員	3	准看護師 理学療養士	常勤 1 人 非常勤 2 人
事務長	1		常勤 1 名理事兼務

事務員	2	請求全般、給与、 会計・営繕	常勤 2人(副主任1)
合計	71		

(8). 職員の教育体制と研修

職員も充実してきており、職員を講師としての内部研修が増加して。また、施設内にて外部による出張講座も開催した。

①施設内勉強会

研修名	内容	月日	場所	参加数
身体拘束	身体拘束について(施設長間柴)	6/4	梅ユニット	19名
感染・食中毒 蔓延防止	食中毒について(フジ産業(株)衛生 管理室寺田氏)	8/3	地域交流ス ペース	17名
褥瘡勉強会	褥瘡発生予防(医務室)	9/28	梅ユニット	20名
看取り介護	特養看取りについて(医務室)	10/2	梅ユニット	20名
身体拘束	身体拘束について(施設長青木)	11/28	梅ユニット	15名
認知症勉強会	認知症について(新美紀雄医師)	12/12	梅ユニット	17名
排泄介助勉強 会	排泄介助のより良い方法オムツの あて方(ユニ・チャーム大村氏)	12/17	梅ユニット	5名
認知症勉強会	認知症について(新美紀雄医師)	1/16	梅ユニット	14名
事故防止勉強 会	一步進んだ先読み介護(リコージ ャパン(株)原子氏)	3/4	地域交流ス ペース	12名
事故防止勉強 会	リフト勉強会(菅介護主任)	3/8	3Fリフト 浴室	19名
排泄介助勉強 会	排泄介助のより良い方法オムツの あて方(リブドゥ榮田氏)	3/13	梅ユニット	10名
褥瘡勉強会	褥瘡研修会(医務室福田看護職員)	3/27	梅ユニット	7名

②施設外勉強会

研修名	内容	月日	場所	参加数
実務者研修	介護職員実務者研修(三幸福祉カ レッジ)	9/7～ 12/14	梅ユニット	13名
ユニットリー ダー	ユニットリーダー研修	2/6～3/1	日本エネットケ ア推進センター	1名

(9). ひやり・はつと報告

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
報告件数	2	1	5	0	4	4	

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
報告件数	6	74	39	25	32	46	238

(10). 事故報告

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
入居者	14	13	27	22	14	24	43	32	28	23	34	36	310
職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
車両	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(11). 苦情・要望

サービス面、運営面、職員面等については、特段なかった。

(12). 施設の行事と主な出来事

実施期間	行事名	場所	備考
毎月	お誕生日会 おやつレクレーション スポーツレクレーション カラオケレクレーション	館内 ユニット内	
4月第一週	お花見ドライブ	館外	秋草学園高校
5月23日 29日	フルーツ演奏会 消防訓練	館内 館内	
7月20日	夏祭り	館内	秋草高校ボランティア参加
9月17日	敬老会	館内	よさこい
11月1日 19日	開所記念 消防訓練	館内 館内	
12月24日	クリスマス	館内	
1月1日 7日～	お正月のお屠蘇ふるまい 初詣	館内 館外	多聞院
2月3日	節分豆まき	館内	
3月3日	ひな祭り	館内	

(13). 施設内諸規程の整備

身体拘束廃止委員会は、前年度も開催していたが、平成30年度初めの介護報酬改定により、諸手続きを行っていないと減算となることとなった。このため、年2回の身体拘

東適正化の研修（勉強会）を行った。また、嘱託医が桑久保医師より新美医師となり看取りも行うことになった為、看取り委員会及び看取りに関する勉強会を開催することとなった。

(14) 施設における会議・委員会の開催状況

施設運営会議	1回/週
ユニットリーダー会議	1回/月
給食介護	1回/月
感染・食中毒まん延防止	1回/2月
褥瘡対策委員会	1回/2月
身体拘束廃止委員会	1回/2月
事故発生防止委員会	1回/2月
看取り委員会	8月、1月

(15) 施設運営における今後の方向性と課題

開所後 24 カ月目にして、全ユニットオープン出来る看護・介護人材の確保が出来、26 カ月目には全ユニットオープンすることが出来ました。人材確保の要因は、職員紹介制度の導入により利用した紹介が多く規程の整備の効果だと考える。

ショートステイのオープン出来たことにより、居宅の紹介希望や訪問看護・訪問介護を利用したいとの新たなニーズが出てきました。平成 31 年 3 月度のショートステイ利用者 18 名の内、間柴グループ内の居宅に紹介して担当した利用者が 7 名であり、当法人で居宅支援事業所を運営して欲しいと希望している。また、訪問看護や訪問介護に希望がある利用者もあり、当法人での開設を検討する必要があると考える。

新規事業を考える上で、今まで苦しんできた人員確保が重要と考えます。まず居宅介護支援事業所の人員基準は、管理者として介護支援専門員（将来的には主任介護支援専門員）が 1 名必要です。当法人では、主任介護支援専門員 1 名。介護支援専門員 6 名の有資格者おり、特別養護老人ホームの人員基準は 1 名以上の介護支援専門員ですので人員としては容易に出来ると考えます。次に訪問看護は、看護師 3 名以上。現状は、常勤看護師 2 名、非常勤看護師 3 名。常勤准看護師 4 名、非常勤准看護師 4 名であり、訪問看護の管理者は看護師なので人員確保が必須と考えます。最後に訪問介護については、3 名以上の介護士が必要であり、現状ではギリギリの人数であり訪問看護同様に人員確保が必要と考えます。

今後の介護事業経営を考えると当法人が運営する事業は少なく、将来人口減少となり、介護事業の淘汰が始まる事を考えると経営が脆弱と考えます。幅広く事業を展開し、安定した経営をする必要があると考えます。平成 31 年度（令和元年度）も人員確保と雇用継続が重要な年度になると考えます。

1 1. 法人運営における今後の課題と方向性

(1) 課題

介護市場は、かつてない高齢化率の上昇や労働力人口の減少、財政悪化、IT・AIの技術革新など、社会環境が加速度的に変化し、厳しい経営課題に次々と直面します。

介護事業者は、生き残れる上で2021年度改定では医療との連携を評価する加算等が新設・拡大の方向で、自立支援に資する介護、科学的裏付けに基づく介護、が成果型報酬として拡大される見通しです。深刻な人材不足の中、職員定着や負担軽減のための働き方改革が不可欠で、さらに2019年に創設される介護職員などの新しい処遇改善加算をにらみ、キャリアパスの構築にも取り組まなければならない。

また、介護事業者に共通する経営課題として、急増・悪化する利用者トラブルにいかに対応するかが挙げられる。さらには、介護会社の倒産がかつてないスピードで増加しているのも、経営者の大きな不安要素である。

このように、来る介護業界の大変動時代に備えて、的確な分析、一歩先を読む先見性に基づいた経営戦略の立案が求められている。

(2) 当面の取組と方向性

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されるにあたって、残業時間の上限を規制し、本年度4月労働基準法の従業員の有給休暇取得義務化への対応と職員全員への説明義務の強化、雇用形態に関わらない公正な処遇の確保の整備、また昨年4月より産業医契約における活動環境の整備等を推進し、職員の定着や確保にも影響を及ぼすなかで、働き方改革により魅力ある職場づくりに取り組む。

介護では今後、2019年10月に実施予定の消費税率10%への引き上げに伴い、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設される。リーダー級の介護職員の賃金を他産業並みに引き上げることを目的としている。職場環境等要件の3区分の取組を行えば少なくとも新加算(Ⅱ)は算定できるであろう。使いこなしに加算の配分先の職種をどうするか、事業所の裁量に任せられているが職員の納得を得るためには、加算の配分の根拠を十分に示し、キャリアパスを含めて人事・給与制度を見直すところが求められ、どう活用するかで採用及び離職防止にも大きく関係するだろう。これに伴い、介護事業者の人事制度は、組織が職員に求める役割を明確にするとともに、職員が持つ能力を可能な限り引き出せる制度であることが望ましいが、当法人ではキャリアパスを含めた制度を見直すきっかけとする。

高齢化社会の成長産業として注目される医療福祉業界は、介護職員の人手不足が深刻化するなど、人材難による人件費の高騰、人材確保困難による事業維持困難、相次ぐ離職のリスクなどの要因、小規模事業所の経営のかじ取りが厳しさを増し業界内では淘汰の動きが加速している。事業規模が大きい方が、収支差率などの経営指標や介護職員の確保、教育研修制度の整備状況などが良好なことから、財務省を中心に経営の大規模化・効率化を推進する方針が打ち出され、社会福祉法人の統合・連携を促進する方向性も示された。これにより、当法人のような中小零細には厳しい状況で、淘汰が進む可能性がある中で、次の特徴のある施設を目指しながら中規模事業所への模索を検討する。

入所者の重度化傾向がますます進むなか看取りや医療ニーズへの対応強化が不可欠である。入所から看取りに至るまで、老いの進行に伴う生活への支障を、医療によって解決しようとするのではなく、その人の希望する生活となるようケアの工夫が求められている。看取りケアには施設長の責任の明確な方針が重要で、生活の場である当施設において、医療機関ではない良さを生かすことにより、人間的な関わりの場としての可能性がある。配置医師と協力病院の医師が連携して24時間対応できる体制と、夜勤の時間帯を通じて看護職員と医療的ケア（たんの吸引など）が実施できる介護職員を配置し、特徴のある施設を目指して行きたい。

令和の時代を迎えるにあたり、個の創意工夫が共鳴しあい、可能性が広がるためにも、組織のリーダーが優先順位、判断、そして行動をより厳しく問われる。

■事業報告の附属明細書

補足すべき重要な事項はないので附属明細書は作成しておりません。

以上