

平成 28 年度 事業計画

社会福祉法人 一陽会

法人運営をめぐる課題

I 社会福祉法人制度、介護保険制度の動向

社会福祉法人制度は昭和 26 年に制定された社会福祉事業法により制度化されて以来、我が国の社会福祉事業の発展に大きな役割を果たしてきたが、いくつかの法人の不明朗な運営が明らかになったこと、目的が明確でない内部留保金を多額に保有する法人があることなどの批判により、社会福祉法人全般の運営に疑念がもたれることとなり、今回社会福祉法が大きく改正されることとなった。

これらの批判はすべての社会福祉法人に当てはまるものではないが、近年の公益法人制度の改正などからも、税制面などで優遇されている社会福祉法人が、今回の改正において「その運営内容をできるだけ公開し、いたずらに収益を上げるために活動することなく、地域の公益のために活動しなければならない。」とされているのは社会福祉法人制度創設の趣旨からも当然のことである。

改正法や関連通知等の内容を十分精査のうえ、拙速とならないよう定款変更案を検討し、新たな組織を発足させる準備を進める。

また、平成 26 年に成立した「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」(医療介護総合確保推進法)により介護保険制度の改革が進められている。

今後実施される主な点は次のとおりである。

1 予防給付の地域支援事業への移行

介護予防通所介護が介護予防・日常生活支援総合事業へ移行される。

2 通所介護の大幅な見直し

1 か月の利用者が平均延べ 300 人以下の事業所は地域密着型通所介護として位置付ける。

なお、「一部の利用者の負担を 2 割にすること」、「特養の入所は要介護 3 以上とすること」、「特養、デイサービスの介護報酬を引き下げること」は平成 27 年度に実施された。

介護保険制度の見直しにともない、本法人の事業においても可能な場合はできるだけ加算認定を受けられるようにするなど努力しなければならない。

II 人材の確保

経済環境の変動により、求人が多くなり、求職者数が減少するという傾向が続いている。このため当法人においても適切な人材を確保することが難しくなっている。

対人サービスが事業の中心である当法人においては多様な利用者様に対応できる、柔軟な対応力のある人材が必要であるが、社会的経験が十分でない人材、十分な技術を持

っていない人材、環境の変化に適応しにくい人材などを現場で機能的に活用する工夫をしなければ事業が運営できないような状況に至りつつある。

新規卒業者については毎年 1 名専門学校又は高等学校卒業者を採用してきたが、平成 27 年度の状況から見ると次年度の新規卒業者の採用は非常に困難になっている。専門学校の入学者が減少傾向であるとか、介護福祉士初任者研修の受講者が減少しているなど、専門学校、高等学校などからは福祉・介護関係の分野への希望者が減少傾向であるという情報があり、職業安定所からも介護関係の求職者は最近減少しているという情報がある。

職場の魅力の創造、求人活動の活性化、職場定着対策の充実など多様な方策により、人材確保を進めなければならない。

また、今後は外国人労働力の導入や、ロボットの導入などにも具体的に取り組まなければならない。

Ⅲ 事業の概況と運営方針

特養・ショートステイは介護報酬の引き下げによる影響を受けたが、ほぼ順調に運営しており、職員確保が安定していれば今後も安定した経営が見込める。

本年度においても安全、安心、より良いサービスの提供を目指して、職員が一丸となって取り組むことが求められる。このため、財政状況を勘案しながら、利用者様へのサービス向上と職員の資質向上対策に積極的に取り組むこととする。

デイサービスについては、ここ数年三木市全体でのデイサービス利用者数があまり増えていないにもかかわらず、デイサービス事業者は増えており、厳しい競争状態にある。厳しい状況は変わらないが、通常型の通所介護事業所として地域での役割を果たしていくことを目標とする。

居宅介護支援事業所については全国的に赤字のところが多く、黒字化は難しい。

ただ、デイサービスやショートステイへの影響を勘案すると、法人内に居宅介護支援事業所があることは強みといえる。幾分の持ち出しはやむを得ないものとしてこの事業は維持したい。

社会福祉法人の地域貢献事業として次の事業を行う。

(1) 地域サポート型特養

兵庫県の地域サポート型特養としての指定を受けて、地域の一般高齢者のための安否確認事業、相談事業を継続する。

(2) 介護資格取得のための初任者研修

地域の住民に介護知識を普及し、介護人材として活躍していただくため、研修の機会を提供する。当法人の施設機能を活用し研修事業者と連携して介護職員初任者研修を実施する。

(3) 災害時の福祉避難所機能

三木市との提携により、災害時には福祉避難所として三木市内の障害者・高齢者の受け入れを行う。

なお、法人運営に係る制度としてマイナンバー制度、ストレスチェック制度が創設されたので、適切に取り組むこととする。

IV 法人運営の理念

今年度も役員・職員は法人の理念・モットーを堅持し、地域住民の福祉実現のため努力を継続する。

社会福祉法人一陽会の理念

利用者の尊厳を保持し、自立を支援します。

介護・保健・医療の総合的なサービスを提供します。

地域の介護力の向上に努めます。

社会福祉法人一陽会のモットー

「地域とともに歩み、地域に育まれる福祉の拠点を目指します。」

重点目標

1 社会福祉法人制度改革への対応

社会福祉法人制度創設の趣旨、今回の法改正の趣旨にのっとり、地域に貢献するため、定款に掲げられた事業を継続的に健全に運営しなければならない。

社会福祉法人制度改革の方向

基本的な視点

- (1) 公益性・非営利性の徹底
- (2) 国民に対する説明責任
- (3) 地域社会への貢献

社会福祉法人制度改革の主な内容

- (1) 経営組織のガバナンスの強化
- (2) 事業運営の透明性の向上
- (3) 財務規律の強化
- (4) 地域における公益的取組を実施する責務

このような方向で改革が行われるので、法改正の趣旨に基づき定款変更を行い、新たな定款のもと新たな評議員会を組織し、評議員会、理事会、監事それぞれの役割を確立し、適正な法人運営を行う。

平成 28 年度は制度改革の内容を十分精査のうえ定款変更案を検討し、平成 29 年度に定款変更を申請し、新組織を発足させるよう取り組む。

2 介護保険制度改革への取り組み

平成 26 年に成立した「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」(医療介護総合確保推進法)により次のような日程で介護保険制度の改革が進められている。

平成	月	内容
27 年	4 月	平成 27 年改正介護保険法施行、介護報酬改定
28 年	4 月	小規模型通所介護を含む省令で定める数未満の通所介護事業所の地域密着型サービスへの移行(三木市では H29 年実施となった。)
	4 月	介護福祉士の資格取得方法の見直し(実施時期が延期された)
29 年	4 月まで	すべての市町村で介護予防通所介護を移行した「介護予防・日常生活支援総合事業」を実施 (三木市もこの時期になる。)
30 年	4 月	居宅介護支援事業所の指定権限が市町村に移行

平成 27 年介護保険法の改正で今後実施される主な点は次のとおりである。

- (1) 予防給付の地域支援事業への移行
介護予防通所介護が介護予防・日常生活支援総合事業へ移行される。
- (2) 通所介護の見直し

1 か月の利用者が平均延べ 300 人以下の事業所は地域密着型通所介護として位置付ける。

3 各事業実施目標

社会福祉法人一陽会として経営の安定を図るとともに、地域の社会資源としての役割を果たすために一定の利用率を達成するよう努力する。

- (1) 特別養護老人ホームについては年間を通して 97%の稼働率を維持することを目標とする。
- (2) 短期入所生活介護事業(ショートステイ)については年間を通して 90%程度の稼働率を目標とする。
- (3) 通所介護事業は月平均要介護の利用者数 300 人以上を目標とする。
- (4) 居宅介護支援事業は 2 名の居宅介護支援専門員がそれぞれ要介護者 35 件の利用を目標とする。
- (5) 訪問看護事業は人材確保に努力し、できるだけ速やかに事業を再開することを目標とする。
- (6) 「24 時間サポート型特養」としての役割を果たすとともに、地域との交流を深めるよう努力する。

4 サービスの向上

(1) 職員の資質向上

施設内外の研修機会を活用しながら、職種・経験年数・資質などに応じて研修機会を提供し、施設全体としてのサービス力の向上を目指す。

事業所内研修では、基礎的なものとして接遇研修、新任研修、人権研修、認知症基礎研修、慢性疾患基礎研修などを行うとともに、業務上の課題を踏まえた専門的研修にも重点を置き、介護技術研修、事故予防研修、感染症対策研修、身体拘束廃止研修などサービス提供上の専門的な分野について研修する。

外部研修としては、東播磨老人福祉事業協会による介護職研修をはじめ、ユニットリーダー研修など当法人の事業上の課題に応じた研修に参加する。

居宅介護支援専門員、管理栄養士等は、それぞれ職種別組織に所属しているので、それらの組織が開催する研修に参加し、資質向上を図る。

(2) 業務マニュアルの改善・見直し

すでに定めている業務マニュアルを周知徹底するとともに、現場での状況に応じて常に見直しを行い改善する。

(3) サービス提供の目標

個別の利用者様へのサービス提供に当たっては、ケアカンファレンスにおいて個別で具体的なサービス目標を設定し、できるかぎり画一的なサービスに陥らないように努める。

利用者様の生活の背景を理解し、利用者様・家族様との信頼関係を醸成するよう

に努める。

利用者様の自尊感情を尊重し、快適でゆったりとした生活を提供するとともに、過剰にならない介護を目指す。

(4) 意見・不満・苦情・トラブル対応

利用者様や市民等からの意見等に対しては、職責に応じ速やかに対応する。

意見等は個人的な問題として終わらせることなく、苦情対策委員会や第三者委員を活用するなど組織として取り組み、再発防止に努める。

5 人事管理

(1) 定期的に人事考課を行う。

事業目的に即した人事考課を行うように努めるとともに、人事考課の結果を人事異動、昇任、昇格、賞与の支給などに反映させる。

(2) 職場の服務規律を厳正に行う。

特別養護老人ホームは利用者様の生活を 24 時間支えているので、服務規律の維持、勤務体制の維持は必須の条件である。関係職員が強い職業意識・緊張感をもって、勤務に当たるよう督励し、職務怠慢がないよう注意を喚起するとともに、問題があれば厳正に対処する。

(3) 職員の確保、資質向上を図る。

福祉事業において最も重要なものは人材であると言われてるところであり、資格を持ち、経験を重ねた職員を失うことは大きな損失となるので、職員の定着に意を用い、限られた経営資源の中ではあるが、働きやすい環境を整備しなければならない。

また、人間関係を理由として退職する職員も多くいるので、風通しの良い人間関係を心がけ、孤立する職員がないように職員親睦会とも協力して、職員の交流の機会を設け、意思疎通が円滑に進むよう努める。

介護福祉士資格を持つことは介護の業界では一定の業務能力を証明するもので、介護職員であれば取得することが当然ともいえる資格である。事業所としても一定割合の介護福祉士資格保有者が勤務していることでサービスの水準が確保できるといえるので、法人としての補助制度により介護福祉士資格取得を支援する。

(4) 職員の健康管理、腰痛対策を行う。

職員は全員定期健康診断を受診させ、その結果精密検査が必要な場合は必ず受診するように指導する。

介護職員の職業病といわれる腰痛については特に注意して対応する必要があり、介護関係職員は定期的に腰痛検診を受診させ、必要な場合は治療を受けるよう指導する。

6 財務管理

昨年 4 月から介護報酬の引き下げが実施され収入の増額が難しくなっていることに加

えて、ショートステイの利用者様や入院される利用者様の数の変動が収入に大きく影響するため、収入と支出の管理を引き続き厳しく行う。

推計では法人全体で、平成 28 年度においても 4 億 2 千万円から 4 億 3 千万円程度の収入となるものと見込んでいる。

また、各種加算の認定を受け、加算による収入を上げることが安定した事業運営につながるので、引き続き加算要件を満たしている場合に請求漏れとならないように注意する。

現在利用料の滞納はないが、今後も滞納が出ないように利用者様が納付しやすい納付方法を用意するとともに、期限内納付していただくよう常に意識をもって点検する。

支出に当たっては、主要な支出項目の変動に注意し、変動要因を究明して、不合理な変動には組織的に改善策を講じるよう努める。

不要不急の支出は控え、やむを得ないと思われる支出についても漫然と支出することがないようにする。

7 広報活動

地域とともに歩み、地域に育まれる福祉の拠点を目指す当法人は、市民の需要の動向を踏まえ、市民に求められる事業を、市民の信頼のもと展開していくべきである。

市民に広く理解していただくため、これまで以上に広報活動に注力しなければならない。

ホームページ、広報紙、資料配布などを充実させるように努めるとともに、施設としてアピールしたい行事の報道機関への情報提供を丁寧に行う。

8 施設建物の維持管理

建物の維持管理については建設工事を行った業者等からのアドバイスを生かし、建物を長持ちさせるための保全方法、適切な時期の補修など継続的に対応する。

また、修繕積立金を計画的に造成するなど、一般的に必要な将来の修繕に備える必要がある。

9 法人業務日程

月	内容
4 月	新入職員採用、人事異動
5 月	監事監査 理事会・評議員会(平成 27 年度事業報告・同決算)
8 月	理事会(平成 28 年度事業状況報告等)
12 月	理事会
3 月	理事会・評議員会(平成 29 年度事業計画・同予算 ・平成 28 年度補正予算)
毎月	運営会議(理事長・幹部職員)

10 法人運営に関係する新たな制度の創設への対応

(1)マイナンバー制度への取り組み

マイナンバー制度の発足により社会保険事務所、税務署に対し、当法人から報酬を支払っている関係者のマイナンバーを届け出る必要がある。

社会保険関係手続きについては社会保険労務士に委託しているため、マイナンバーについても社会保険労務士の業務の中で提出することとした。また税務署への届け出についても年末調整事務を同じ社会保険労務士に委託することにより業務の中で提出することとした。

なお、マイナンバーの取扱いについては、取扱責任者・事務者として職員2名を指定し、指定者だけが取扱うこととしている。

(2)ストレスチェック制度

労働安全衛生法の改正により年1回のストレスチェック検査の実施が義務付けられた。職員のストレスへの気づき及びストレスへの対処の支援並びに職場環境等の改善を通じてメンタルヘルス不調となることを防止する。