

平成29年度法人本部事業報告

1.はじめに

29年度を振り返りますと、トランプ氏がアメリカ大統領に就任や北朝鮮情勢の悪化による北海道上空横断するミサイルを発射するなど緊張感がありましたが、その後オリンピックを境に南北融和ムードや米朝会談が予定されるなど激動の年度となりました。

政治、経済等については、昨年を振り返りますと、この5年間、アベノミックス「改革の矢」を打ち続けたことによって、GDPは過去最高となり企業利益は過去最高水準になり、国民生活に最も大切な雇用についても大きく改善し、正規職員の有効求人倍率も調査開始以来初めて1倍を超えるなど改善が見られました。

国においては、この経済成長を確かなものとし、持続的な経済成長を成し遂げる鍵は、少子高齢化への対応であるとし、少子高齢化という最大の壁に立ち向かうために、生産革命と人づくり革命を車の両輪として、2020年に取り組んでいくとしています。

政府は社会の高齢化と人口減少、特に生産年齢人口の減少の中で人手不足が顕在化している状況を踏まえ、「一億総活躍社会」の実現のため、働き方改革や子育て環境、介護環境の整備に力点を置いたプラン策定を行った。そして介護人材確保のための処遇策として、他産業との賃金格差解消を目指し、キャリアアップの仕組みの構築と賃金改善を行うこととして、29年度に臨時的に介護報酬をプラス改定しました。

さらに、平成29年の介護保険制度改革では、地域包括ケアシステムを深化・推進していく観点からの見直しが行われ、「医療・介護の連携」「共生社会の実現に向けた取り組み」などが推進されることになりました。

一方、きすき福祉会では、創立25年目の迎えた29年度は、29年4月施行の社会福祉法人制度改革を柱とする社会福祉法の改正がなされ法人の新たな出発の年でもありました。組織ガバナンスの強化、運営透明性の向上、財務規律強化、公益活動義務化を主眼とする改正社会福祉法が本格的に稼働した年度になり、新定款に基づく理事会、評議委員会の開催や社会福祉充実残額及び社会福祉充実計画の作成及び財務諸表等のホームページでの公開等を行い社会福祉法人としての体制作りや雲南省内14法人による雲南省社会福祉連絡会と連携し、地域貢献へのより一層の対応も行う方向となりました。また職員処遇の改善、人材の確保と育成の強化については処遇改善加算等を活用し職員の処遇改善を推進しました。一時金の増額や臨時職員、パート職員の給与表の導入による賃金単価の改善、諸手当の拡充、引き上げ等を実施しました。

経営基盤の安定、強化については介護報酬の減少を抑えるため、各種加算の確保や各施設の稼働率アップ等に取り組んできました。しかし報酬加算につながる看護職員などの専門職の量的確保に向け計画的に募集を行ったが、結果としい及ばない部分も見られました。また、デイサービス稼働率の低下、また短期入所も利用が減少する中さくら苑は稼働

率が向上しました。

サービス提供については、利用者の立場に立った「選ばれる施設づくり」地域から信頼される「地域とともに歩む施設づくり」健全経営を目指す「経営の基礎づくり」の3つの基本目標に沿って、国の動向や利用者・地域のニーズの変化などを踏まえ、「質の高いサービスの提供」と「健全経営の確立」をめざした取り組みを積極的に推進して参りました。

そして、介護サービスの質の向上に向けての体制づくり、知識、技術の確立をめざし「看取り」「認知症介護」「口腔ケア」などに取り組み地域の高齢者の安全安心を守るセーフティネットの役割を果たすため、更に高品質な介護サービスの提供を心掛け、地域社会に貢献できるよう職員一丸となって取り組んでまいりました。

さらに4月より予防給付の内介護予防通所介護が第一号通所事業等、新しい介護予防・日常生活支援総合事業への完全移行が実施されました。また緩和された訪問介護サービスも新たなサービスとしてスタートすることになり、これらにサービスが順調に推移するよう努めました。

負担の見直しでは高額介護サービス費」の見直し（一般的な課税世帯上限月額を37,200円から44,400円に）17年8月より実施され、また2号保険料（介護納付金）の総報酬割の段階的導入、高額医療、介護療養制度の見直し等が行われました。

迎えました本年は、介護報酬が、6年に1度の診療報酬改定と同時改定となり、通常の介護報酬改定以上に、医療と介護の連携を進めていくことが必要である中で介護報酬0.54%引き上げとなりました。

今回の介護報酬改定の基本的な方向性としては、地域包括ケアシステムの推進、医療ニーズへの対応等や自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現、多様な人材の確保と生産性の向上、介護サービスの適正化・重度化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保を柱としています。

また、政府の推し進める「人づくり革命」の柱の一つに、介護離職ゼロに向けた介護人材確保のため、他産業との賃金格差をなくすようさらなる処遇改善を行う方向となっています。

具体的には介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額8万円相当（実質3万3千円）の処遇改善を行うとしていて、その財源として消費税10%を充て31年10月実施する予定としています。又、技能実習生に対して、在留資格「介護」での受け入れの検討、など外国人介護人材の受け入れの環境整備やイノベーション（技術革新）による介護の生産性の向上が重要としています。

18年8月に現役並み所得者（単身で年収383万円以上）の所得のある高齢者の利用負担を2割から3割に引き上げるなどの内容になっています。

これらのことを踏まえ平成30年度も引き続き中長期経営計画については、安定した経営基盤の確立に向けて引き続き策定に取り組むとともに、着実な経営の実行に向けた経営管理機能の強化を図っていかなければなりません。

きすき福祉会の各施設では今後介護サービスの質の評価の時代に入ることを視野に入れ、介護サービスの質の向上に向けての体制づくり、知識、技術の確立を行う必要があります。また介護の課題も「自立支援に向けた取り組み」「看取り」「認知症介護」「口腔ケア」など多岐にわたりますが介護の専門領域として築きき上げていく必要があります。

また、社会福祉法人の使命と役割を踏まえ、高い信頼性・公正性、透明性の確保に努めつつ、ハード・ソフト面にわたる「経営体制の強化」及び「サービス向上を担う人材確保と育成」に努めなければなりません。

福祉事業を取り巻く情勢は日々変化しており、厳しい経営状況が続いているが、顧客満足度のアップを図ることが法人運営の基本である事を認識し、今後とも職員の待遇改善、優秀な人材の確保、育成に努めるとともに、利用者ニーズに対応し、地域の高齢者福祉事業の発展に貢献していきたいと考えています。29年度特に以下の点に留意しながらサービスの提供に努めました。

1. 選ばれる施設づくり

○理念に沿って適切な運営に努めるとともに、利用者ニーズの高度化、多様化している中、利用者・家族・地域社会から信頼される施設づくりを推進するため、利用者の意思や個性を尊重し、一層の創意と工夫により、「利用者本位のサービスの提供」の取り組みを推進して参りました。

○サービスの自己評価、第三者評価、満足度調査などを通じて、「サービスの質の確保・向上」に取り組むとともに、事故防止や感染症対策、災害対策など「利用者の安全確保とリスク対策」に万全を期すように努めました。

特に土砂災害対策、地震対策については、非常時に迅速かつ的確に対応できるようマニュアルの見直しや各部門の掲示板等に備え付ける等職員に周知徹底を図るよう努めました。

○今後のキーワードとされる「地域包括ケアシステムの構築」等に向けて、雲南市や関係機関、団体等との連携を一層強化し、施設サービスや多様な在宅サービスの質の向上に努め、高齢者サービスの拠点としての役割を果たしていくように努めて参りました。

2. 地域とともに歩む施設づくり

○社会福祉法人としての役割として、地域における公益的取り組みの推進が求められる中、雲南地域社会福祉法人連絡会の設立に参加し、「地域貢献の取り組み」を実施する体制を整えました。

○地域との相互交流の機会の拡大やボランティアの積極的な受け入れ、専門機能の開放など「地域交流・地域開放の推進」に努めました。

3. 経営の基盤づくり

○経営の基盤づくりは、「健全経営の時代」にあって極めて重要な目標となるものであり、社会福祉法人の使命と役割を踏まえ、高い信頼性・公正性、透明性の確保に

努めつつ、ハード・ソフト面にわたる「経営体制の強化」の取り組みを推進に努めました。

- 「財政基盤の強化」に向けては、施設改築やサービス拡充のための財源確保が必要であることから、介護報酬の減少など厳しい状況の中、稼働率向上等による収入増やコスト削減などにより施設整備等積立金の確保に取り組むとともに、適切な予算管理や適性な会計処理に努めました。
- 「サービス向上を担う人材確保の確保と育成」については、法人・事業所の情報発信を強化しながら、引き続き職員の計画的な採用や待遇改善に努めるとともに、各種研修の充実などに取り組む。特に、女性職員が家庭生活と職業生活を両立させ安心して働き続けられるよう育児介護休業規則の見直しなど職場環境づくりに努めました。

1.事業報告まとめ

介護保険制度を取り巻く状況が大きく変化している中で、団塊世代が 75 歳以上となる 2025 年や、団塊ジュニア世代が 65 歳以上となり、高齢者数がピークを迎える 2040 年も見据えつつ、引き続き、高齢者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう支援することや、要介護状態等となることの予防、要介護状態等の軽減・悪化の防止といった制度の理念を堅持し、質が高く必要なサービスを提供していくと同時に、財源と人材とをより重点的・効率的に活用する仕組みを構築することにより、制度の持続可能性を確保していくことが重要であるとしている。

さらに、国及び都道府県が一体となって支えつつ、介護保険の保険者である市町村の保険者機能を強化していくことが必要であるとしている。

このような状況の中、地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法の一部改正する法律が成立しました。

介護保険制度については、これまでの制度改正等においても、「地域包括ケアシステムの推進」と「介護保険制度の持続可能性の確保」に取り組んできたが、今後もこの 2 点をより深化・推進していく観点から、必要な見直しを進めていくことが適当であるとしています。

この改正法には高齢者のみならず、障害者や子供等支援が必要な人を分野横断的に支える「地域共生社会」の推進に向けて社会福祉法、障害者総合支援法、児童福祉法等の改正が含まれていて、一部を除き平成 30 年 4 月 1 日に施行されました。

地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部改正する法律のポイントとして、高齢者の自立支援と要介護状態の重度化防止、地域共生社会の実現を図るとともに、制度の持続可能性を確保することに配慮し、サービスを必要とする方に必要なサービスを提供することとしている。

また、介護人材不足対策として、平成 29 年度 4 月より臨時に介護報酬改定が行われ、キ

キャリアアップの仕組みを構築し、月額1万円相当の処遇改善を実施するため1.14%の介護報酬改定が行われました。この介護報酬改定の基本的考え方として、事業者による昇給と結びつい形でのキャリアアップの仕組みの構築について、手厚く評価する区分が新設されました。新設される区分の具体的な内容については、現行の介護職員処遇改善加算(1)の算定に必要な条件に加えて、新たに、「経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること等キャリアパス要件を設け、これらをすべて満たすことを要することとしています。

今後の介護保険制度の重要なワードである地域包括ケアシステムの構築においては、他法人や医療機関との連携を強化し、地域の高齢者などが住み慣れた地域で生活が継続できるよう体制を整備し、支援していく担い手として社会福祉法人がその中心的役割を果たすことが期待されています。

迎えました本年は介護保険制度改正及び介護報酬改定へ対応や介護人材確保などや、引き続き、社会福祉法人改革に伴う透明性の確保や定時評議委員会の開催及び理事会の開催、そして社会福祉充実残額の算出及び情報公開等による社会福祉法人としての体制作りや雲南市内14法人による雲南市社会福法連絡会と連携し、地域貢献へのより一層の対応も行なうことが重要な実施課題になってくると思います。

2.事業目標の成果

(1) 総括

平成29年度も基本理念、基本方針の実現に向け、厳しい情勢等のなかでも、現状サービスの質を落とすことなく、皆様に「信頼され安全で安心して利用して頂ける施設」を目指して職員一丸となって取り組んでまいりました。

きすき福祉会の平成29年度の重点実施事項は「社会福祉法の一部改正に伴う新理事による理事会の開催、新評議員による定時評議委員会の開催」「処遇改善加算を活用した職員給与規程等の見直しによる職員処遇の改善」「平成30年介護報酬改定への取り組み」等が挙げられます。

また、地域密着型サービスを中心にサービスの自己評価、桜花における運営推進会議による外部評価(第三者評価)及び利用者満足度調査の継続実施に加え、運営推進会議の活用及び個別ケア、ユニットケアの充実を通して、利用者の主体性を尊重し、自立に向けた質の高いサービスの提供に積極的に取り組みました。

省令改正によりさくら苑が地域密着の特養さくらんぼの家と従来型特養のさくら苑とに別の施設として4年目となったが利用者の確保等安定的な経営及び小規模桜花との連携に努め地元自治会との交流会や自己評価、アンケート調査等を通じて運営の透明性とサービスの質の向上に努めました。

また、関係法令はもとより、サービス向上委員会、苦情解決及びリスク管理等の各委員会を活用し、質の高いサービスの提供や業務改善を図りました。更に施設内での事故防止や感

染症の対策に万全を期する為、インフルエンザ等感染症予防対策や消防・防災計画による施設安全管理などにより、利用者の安全、安心確保に努めましたが11月末から12月上旬にかけて従来型さくら苑において、風邪症状が発生しました。

また、医療的ケアの課題については、医療的ケア委員会を中心に各種研修機関等が実施50時間の研修会等や施設内の実地研修の実施など有資格者の増員に努めました。また、施設の整備等については各設備の修繕やベッド及び厨房機器、車いす等の更新を行いました。

サービス提供体制については、昨年は、法人の大きな課題として、引き続き短期入所のユニット化への取り組みや短期入所とデイサービスの連携を重点目標として取り組んでまいりました。

また、職員の待遇の面においては、職場風土改善委員会を中心に働きやすい職場づくりに向けた取り組みを強化し継続実施してきました。

労働条件の改善については、新規の介護職員待遇改善加算1を取得するにあたり、職員給与規程および常勤嘱託職員取扱要領、臨時職員取扱要領、非常勤職員取扱要領の見直しを行いました。給与等の改善については、待遇改善加算を活用して職員給与規程を見直し職員待遇の改善を図るとともに、待遇改善一時金の増額支給等待遇改善を継続して実施しました。また、職員就業規則、育児介護休業規則等も各種法令に従い改正し、職員待遇の向上を図りました。

労務管理については、顧問契約をしている社会保険労務士等の指導の下、前年引き続き労働時間管理の徹底を図り、また、ストレスチェックの実施については労働安全衛生委員会を中心に産業医や看護師を中心に実施に努めました。職員の健康管理体制の充実を図る取り組みを安全衛生委員会等で積極的に行い、解決すべき課題をまとめ改善体制作りに努めました。

またコンプライアンス点検やメンタルヘルス支援体制を整え、職員が安心して、利用者支援に当たることができるよう配慮するように努めました。また、福祉制度や環境の変化に対応できる組織体制を確立するために、グループリーダー等を中心としたサービス管理を徹底するとともに、サービスの質の向上と施設のイメージアップの為にもまた、職員のキャリアアップのために引き続き職員研修規程を活用し、介護福祉士等の有資格者の増加を図るため助成の充実を図る共にOJTを中心として、職場と職員の活性化及び組織力の向上に取り組みました。

経営面につきましては、財務基盤の安定化（自立健全経営の実現）施設利用率の向上及び償却費を通じた投資資本の回収と収支差額の確保並びに、事業コスト削減に努めてまいりました。

予算執行に当たっては、的確な収支計画の作成及び点検確認を徹底し、資金管理、財務管理の適正を期しました。また、適正な事務事業の推進に向け、利用者預り金及び法人施設の通帳印監管理について内部牽制体制を強化し、適切な取り扱いに努めました。又、全国老人福祉施設協議会の経営診断を受診し適切な経営状況の確認を行いました。

29年度も小規模多機能型居宅介護桜花を中心に、デイサービス、ショートステイ及び居宅介護支援事業等を通じ、出来る限り住み慣れた地域での生活の継続性を支援することを目指し、社会福祉法人としての法人理念の実行と法令遵守と利用者の安全、安心及び信頼の確保に努めてまいりました。

（2）経営状況について

収支計算書における連結決算で介護保険等の事業利用収入が前年度に比べ約204万円の増の4億8303万円(前年度4億8098万円)であり、当期の資金収支差額は、施設整備に備え、2,000万円を施設整備積立支出として積立をした関係上1278万円となりました。当期末支払い資金残高は1278万円増の2億5969万円(前年2億4691万円)となりました。

支出については、人件費が34,215万円(前年32,632万円)で1,083万円の増、事業費が約7,885万円(前年度約7,612万円) 事務費が約2,754万円(前年度約3,156万円)となっております。其の主な原因は修繕費が約435万円増加したためとなっています。固定資産取得支出が約428万円(前年度約771万円)となっております。

3.施設・事業所別事業実施報告

（1）特別養護老人ホームさくら苑及びさくらんぼの家

1. 特別養護老人ホームの経営

介護職員による医療行為に関する研修会には3名参加し喀痰吸引、経管栄養について研修し、サービスの向上を図りました。

感染症対策、衛生管理について定期的に研修会を行いマニュアルに沿った指導を行い、清潔な職場作りについては昨年に引き続き雲南保健所及び雲南病院から講師を派遣して頂き、インフルエンザ・感染性胃腸炎（ノロウイルス）、結核の研修や殺菌消毒などにより感染の防止に努めましたが、さくら苑において11月末から12月上旬にかけて風邪症状発生しました。

又重度化に伴い経管栄養による食事の摂取の方が約13%となっており経管栄養の方の新規の受け入れについても昨年に引き続き課題の残る1年となりました。

また新規入所については、随時入所検討委員会を開催し、透明性、公平性を確保し緊急性の高い方からの入所をしていただき、円滑なサービスの実施に努めました。

従来型特養さくら苑及びさくらんぼの家70床の利用率は約68.35人で前年度より（67.78人）0.57人増加し、介護保険収入は29,540万円で(前年度28,876)664万の増収となりました施設別内訳は従来型さくら苑介護保険収入は20,120万円(前年度19,461万円)、さくらんぼの家介護保険収入は約9,399万円【前年度9,415万円】一部短期21万円含まず】でした。その利用率等の内訳を施設別にみると従来型が50床の利用率が49.1人・さくらんぼの家が19.4人となっています。平

成29年度は退院者（死亡による13名含む）13名でありまた、平均年間実利用介護度は4.05（昨年度3.95）となっています。施設別にみると従来型が4.08（3.95）、さくらんぼの家が3.97（4.10）となっています。特に従来型さくら苑で介護度3の方が延べ1,045人減少し、介護度5の方が延べ1,558人増加しております。

また経管栄養者による食事の提供が9名と昨年と同じ9名状況にあります。平均年齢は男性83歳女性約90才であり、入所者の男女比は男性20名、女性50名となっており、現在の入所待機者は女性156（144）人男性70（69）人と合計226（213）名に達していますが、平成28年度に比べると約13名の増となっています。平成27年度からの見直しによる原則要介護3以上等の方のみとなると男性62（56）人女性119（107）人合計181（163）人にと多少増加しています。入院を除く延利用者は24,978人（前年24,871人）となっており前年と比較して107人増加しています。

（2）短期入所生活介護事業（短期入所施設特別養護老人ホーム）について

施設として受入可能な限り要望に応え、雲南市内の在宅の利用者に利用していただき、介護者の負担軽減を図るとともに在宅生活の向上に努めました。

また短期入所は14床の利用率は約90%（前年91%）人で前年度に比べの減少しており、介護保険収入も約4,792万円（一部さくらんぼの家短21万円含む）（昨年4,844万円）と約52万円減収となりました

平成29年度における利用延べ日数は約4,559日、【前年4,687日】1日平均利用者は約12.49人（前年約12.84人）比べて若干減少しています。平均介護度は2.65（前年2.67）と前年に比べて若干介護度が低下しております。

短期入所の稼働率は前年を若干下回っております。短期入所ご利用者は医療的配慮の必要な方、独居の方、認知症の周辺症状の深刻な方なども、ご家族の要望により出来る限り受け入れに前向きに取組んでいます。受け入れと送迎の対応、薬の確認と整理、洗濯など特養にはない業務数多くあります。29年度も引き続き短期入所のユニット化を推進し、在宅介護の救命士であると信念の元出来る限り在宅で介護を続けたいという家族や利用者の思いを大切にしながら運営に努めました。また短期担当統括を中心にデイサービスと兼務職員を配置し、中規模多機能施設作りに努めてきました。

（3）通所事業（木次町デイサービスセンター）について

木次町デイサービスでは利用延べ日数は約6,907日、【前年7,427日】1日平均利用者は22.35人（前年約23.99人）と前年比べて1.64人の減少となりました。平均介護度は2.03（前年2.00）と前年に比べて要支援2が193人介護度3が245人、介護度2が256人介護度5が165人それぞれ減少しており、要介護3が298人増加するなど介護度は多少上昇傾向にあります。

また利用者は年間520人減少し、介護保険収入が6,444万円（前年6,994万円）と550万円の減収となりました。新規利用者の確保に向け、雲南市包括支援センター及び各事業所等に空き情報を提供し、関係先とのコミュニケーションに努めました。また居宅介

護支援事業所への訪問や担当者会議の際営業活動を行い、事業の強化を図りました。

(4)小規模多機能型居宅介護事業所桜花

小規模多機能居宅介護桜花においては開所5年目ということもあり除々にサービス内容が認識されつつありますが、居宅介護支援事業所、包括支援センター・民生委員、病院等に対するPR活動、無料体験の実施等地道な活動を継続したことから確実に利用者を獲得をしており前年に比べると登録者は増加しています。年度平均は約19.41人(18.21名)の登録となりました。資金収支上はプラスとなりまた、当初予算を上回っており当年度事業活動収支もプラスとなっています。

小規模多機能桜花では利用延べ日数は約7,085日、(前年6,645日)日平均利用者は約19.41人(前年約18.21人)でした。平均介護度は1.26(前年度1.11人)となっています。通いの1日当たりは12.35人(前年12.95人)訪問は1日当たり3.74人(前年1.11人)泊りについては一日当たり約6.9人(前年7.07人)また介護保険収入が約5,824万円(前年約5,761万円)と63万円の増収となりました。新規利用者の確保に向け、雲南市包括支援センター及び各事業所等に空き情報を提供し、関係先とのコミュニケーションに努めました。また居宅介護支援事業所への訪問や担当者会議の際営業活動を行い、事業の強化を図りました。また運営推進会議を月に1回開催し、各機関等の要望意見等や27年度から運営推進会議を活用した外部評価の実施等によりサービスの質の向上を図ってきました。また総合マネジメント加算を取得することにより、ケアマネジメントの充実と個別ケアの一層の推進に努めました。

(5)日常生活総合支援事業等

生活管理指導員派遣事業は高齢者独居・高齢者世帯を中心に調理・掃除などの生活支援を行い実利用者2名延べ利用者数は43名(昨年度74名)でした。

(6)居宅介護支援事業について

居宅介護支援事業所では職員の異動等あり激動の年度となりましたが職員ひとり一人のスキルアップを図り木次地域の拠点事業所としての役割に努めました。

経営面においては、介護保険収入は1,701万円(前年度1,699万円)収入が、前年に比べ2万円増収となりました。月平均利用者は105人で(昨年度105人)となっております。

4.29年度の重点実施項目

1.基本方針

(1)社会福祉法人改革について

平成29年度は社会福祉法人にとって経営環境が大きく変革した年である。現在最も注視しておくべきものが社会福祉法人制度の見直しを含む社会福祉法の改正です。

社会福祉法人改革を盛り込んだ社会福祉法の一部改正案が国会で成立し、29年度に下記を中心に改革及び見直しが行われることになり改革に向けた取組を行いました。具体的には役員の選任等下記の事項を中心に行いました。

①理事会・・・平成29年5月・・・(事業報告・決算、役員候補者)・②新評議員による定時評議委員会の開催・社会福祉充実残額の作成

②定時評議委員会・・・平成29年6月(事業報告・決算の承認、新理事・監事の選任)

③理事会・・・・・・・平成29年6月(理事長の選任)

④評議員専任解任委員会の開催・・29年7月(評議員の選任)

⑤役員の選任雲南市内14法人による公益活動を行うための組織として新たに雲南市社会福祉法人連絡会を設立参加するなどの取組を行いました。また、インターネットによる現況報告書及び財務諸表等の情報公開実施に向けた取組を行いました。

○社会福祉充実計画の作成

・毎会計年度において貸借対照表の資産の部に計上した額が現に行っている事業を継続するために必要な財産の額として厚生労働省が定めるところにより算定した額が超えている場合【(社会福祉充実残額) 4,022万円が発生】社会福祉充実計画の作成が必要であるため職員の増員等について計画を作成しました。

(2) 信頼される施設の構築

①個別援助計画書により安全で安心なケアを第一に考え、どの職員が担当しても同様なサービスが提供できることを基本として、入居者、利用者の満足度が向上するような部署の連携強化を重視して信頼関係を深めていくように努めました。

②事故報告書やヒヤリハット報告書を集計して自己の分析や今後の安全な対応を委員会で検証し各部署に周知するように努めました。

(3) 人材の確保と育成

採用後は、採用時の新人職員研修や、新しく作成した「新人育成ガイドライン」を活用して、新人職員や指導職員及び各部署の責任者が各シートを用い、面談と対話を繰り返すことにより育成するように努めました。

(4) 社会福祉法人としての地域貢献

①社会福祉法人の職員であることを自覚し、地域ニーズに敏感であり続け、地域の福祉課題に真摯に取り組むように努めました。

(5) 財務基盤の強化

コンプライアンス(法令遵守)の徹底と危機管理体制の充実を図り、長期入所95%以

上、短期入所は90%以上通所は70%以上をめざし、居宅介護支援事業所は法人の最前線としての自覚を持ち事業所との連携を密にし、安定的な財務基盤の確立に努めました結果長期入所は97.8%と目標を上回りましたが、短期入所は87.3%通所事業は64%と目標をいずれも下回る結果となりました。

(6)介護予防・日常生活支援総合事業への取り組み

平成29年度から完全実施となりました介護予防・日常生活支援事業の実施に向けてサービス体系、報酬等が具体的に示されました。従来の通所介護事業における介護予防について「第1号通所事業」として実施することが決定しました。また地域支援事業で実施していた、介護予防の訪問介護は緩和された基準による訪問介護事業所として事業運営を行いました。

2.重点方針

1) 経営理念の徹底及び経営の透明性の確保

(1)経営理念、経営方針の徹底

すべての職員に対して、きすき福祉会の基本理念、中期経営計画、事業計画、予算等について、各種会議や研修を通じて周知徹底を図りました。

(2)経営情報の積極的な公開

社会福祉法人としての経営の透明性を確保し、公正で開かれた事業運営に資するため、定款、中期経営計画、事業計画及び事業報告、財務諸表等について、ホームページや広報誌「さくら苑だより」等を通じて積極的に公開しました。

(3)広報活動の推進

施設の広報誌等を通じて、各施設の運営状況等について広報した。

各施設のサービス提供体制やサービス内容等について「サービス情報の公表制度」等を活用し、公表しました。

2). 理事会・評議委員会・監事会・指導監査等

①今期は理事会4回、評議委員会3回・監事會1回を行い社会福祉法人改革に伴う、理事長の選任、役員報酬規定、経理規程の見直し及び処遇改善加算に関連する職員給与規程等各種の関連する規程の見直し等を行いました。

②評議委員選任・解任委員会を開催し、評議員の選任を行いました。

③29年度は法人、施設とともに実地指導等はませんでした。

評議委員会では、地域住民の声や福祉に関する有識者等の意見を踏まえ、時代や地域のニーズに即した事業展開を行うため、諮問機関としての役割を担い法人運営に反映させるように努めました。

監事監査等の実施

会計監査においては、会計処理が正当な根拠に基づき適正に処理され、且つもれなく会計帳簿に記録されていること。及び財産保全が適切におこなわれていることを監査し、業務監査においては、業務運営が法令に準拠し、かつ中長期目標の達成のため合理的に行われていることを監査するまた適正な会計処理を行うように努めました。

3) サービス管理

1) 福祉サービスの評価の実施（利用者主体のサービスの提供）

利用者のニーズをサービス内容に反映するため、お客様の声ノートの活用や意見交流会・各種アンケートの実施や満足度調査等の実施及び小規模多機能桜花については第三者による外部評価の実施などにより利用者の声・第三者の声に応える取り組みを推進しました。

2) リスクマネジメントの体制整備（利用者の安全と安心への取組み）

- ①利用者の重度化すんでいる中、相変わらず転倒、転落による事故が発生していますが、リスク管理委員会が定着した結果、事故報告書、ヒヤリハット報告書等の作成により、事故の数量的把握と事故事例の分析、再発防止策により一定の成果を上げております。
- ②交通安全委員会を中心に、交通安全対策として、福祉車両講習会を外部講師を招き車両の管理及び交通安全教育・交通マナーの徹底を図り、自己啓発・事故管理の側面から健康管理表さらには各種マニュアルの見直し及び法人危機管理体制の整備を行いました。
- ③火災や風水害に備え、消防法に基づく自衛消防組織をはじめとした災害緊急体制の確立や火災及び災害避難訓練等を行うとともに、設備器具等の定期的な点検及び適正な使用方法の徹底とともに日常的に避難訓練、緊急体制連絡網の確認を年3回実施しました。
- ④土砂災害危険区域に指定されており、特に土砂災害に対する避難訓練や避難マニュアルの見直し等を行い関係機関へ提出し、安全な施設づくりに努めました。
- ⑤感染症対策、衛生管理について定期的に研修会を行いマニュアルに沿った指導をおこない、清潔な職場作りについては雲南保健所及び雲南病院から講師を派遣して頂き、インフルエンザ・感染性胃腸炎（ノロウイルス）の研修や殺菌消毒などにより感染の防止に努めましたがさくら苑従来型で11月末から12月上旬にかけて風邪症状が発生しました。

3) ユニット型施設(さくらんぼの家)のより一層の個別ケアの推進

利用者に合った「生活」や「暮らし」の提供を前提とした居住空間を重視し、ユニットには職員等専属スタッフを固定し、利用者一人ひとりと向き合い、不安や混乱、怒りやストレス等の払拭に努めました。

利用者一人ひとりの個性や生活リズムに沿った日常生活が営めるようなケアに努め、出来るだけその人らしい生活が出来るよう支援するよう努めました。

課題として、24時間シートの活用が不十分な面も見られました。

4) 利用者の権利擁護と質の高いサービスの提供

①身体拘束禁止への取り組み

身体拘束委員会を定期的に開催するとともに、職員全体研修会の実施、施設外研修会への積極的参加等を通じ、人権擁護の姿勢を常に保ち出来る限り身体拘束をしないよう、職員一丸となって廃止に向けた取り組みを行うように努めた結果平成29年度も前年に引き続き身体拘束を行ったケースはありませんでした。

② 利用者の権利擁護

- ・人権、プライバシーに配慮した施設運営の推進を図るために、身体拘束禁止、個人情報保護法、高齢者虐待防止法を遵守したサービス提供に努めました。
- ・虐待と権利擁護の視点や人権意識の高い職員の育成に向けた研修を始め、危機管理意識向上に向けた人権意識向上に向けた研修を実施しました。また、虐待防止チェックリスト等を実施することで虐待防止にかかる自己覚知と意識の向上に努めました。
- ・職員会議等の研修会および外部研修（人権擁護推進員研修）への参加を通じて高齢者の人権擁護について職員の共通意識の醸成に努めました。
- ・利用者の権利擁護については、職員倫理綱領及び行動基準の遵守を徹底し、権利侵害や虐待を許さない健全な施設環境を整備するとともに、高齢者の多様なニーズにこたえるために、職員の医療的ケア及び介護・援助技術の向上を図るなど、施設機能の強化と人材育成を推進しました。

③ 苦情解決

- ・苦情等については利用者の声として真摯に受けてとめ、職員会議、苦情解決委員会、第三者委員さん等によりき細やかな対応と今後の改善策を検討しサービスの見直しや改善および実施に向けて動き出している。（ショートステイのユニット化・デイサービスとの連携強化・接遇改善のための接遇検討委員会等）
- ・お客様の声ノートの活用や情解決の窓口の積極的なPR、第3者委員の設置・意見箱の設置・アンケート調査の実施寄せられた苦情に対する迅速で的確な対応しサービスの向上及び事故防止に結びつける取り組みを実施し安全なサービス提供と利用者の信頼の獲得に努めました。・・・・サービス向上委員会・リスク管理委員会、苦情解決委員会、クレーム委員会等

④ 個人情報の適正な管理

- ・個人情報保護委員会を開催し、各種個人情報規程及びマニュアル等の見直しを実施し、個人情報にかかるプライバシーの保護を図るとともに、研修会を通じて職員の個人情報保護意識の向上を図りました。

⑤サービスの質の向上

（1）認知症ケアとサービス標準化に向けた取り組み

29年度も、これから認知症ケアへの取り組みを充実させる為に、認知症介護実践者

研修、実践リーダー研修、管理者研修への受講を積極的に進め受講修了者の確保と認知症への理解及び職員資質の向上に努めました。

(2) 利用者の重度化対策と医療的ケアの充実への取り組み

利用者の高まる医療ニーズへの対応については、介護職員のたんの吸引等の実体制作の検討を行い、29年度は3人が介護福祉専門学校等研修機関において50時間研修を受けまた外部の実地研修にも参加し1名が資格を取得しました。

・看護職員が不在の時間でも、介護職員によるたん吸引や経管栄養にかかる適切なケアが提供できる体制を整備するための、介護職員等によるたんの吸引等の実施のための研修については、研修終了に多くの時間が要するものの、計画的に受講する体制を整えました。

(3)看取りケアの取り組みの推進

・特別養護老人ホームの入所者及び家族の想いを受け止めながら、嘱託医の先生方の協力を得ながら、安らかな最期を迎えることができるよう努めた結果、29年度は退所者13人中9人がさくら苑での看取りをおこなうことができました。

4)人事管理

1). 組織、人事

1. 組織、人事制度等の改善

(1) 組織運営に対する取り組み

また職員間のコミュニケーションを高める取り組み(ミーティング・ユニット会議・リーダー会議・グループ会議・看護師会議、リハビリ、リスク、研修等各種委員会の充実)を強化し働きやすい職場づくりに向けての各種の取り組みを行いました。

研修については法人研修委員会を中心に法人研修規程の見直しや、島根県人材センター及び各団体等の研修会に積極的に参加し、施設内研修も外部講師を招き5回実施した。仕事目標達成及び職員のモチベーションアップを図り質の高いサービスを安定的に提供できる体制づくりに努めました。

(2) 職員が働き易い環境づくり(メンタルヘルス研修と相談体制)

29年度も人材確保委員会の職場風土改善委員会を中心にサクラチカフェ及び、スポーツ交流会の開催や書籍及び広報紙「チェンジ」の発行等を通じコミュニケーションの場の提供を図り、また職員互助会への助成、共済制度の活用を図り、職員の福利厚生を充実させると共に、メンタルヘルス研修の実施及び職員健康診断の受診の徹底と職員就業状況の把握、インフルエンザ予防接種等を実施し、健康管理に努めました。

産業医の協力を得て、職員の定期健康診断を全職員を対象に年1回実施し、又夜間勤務者等は年2回実施や毎日出勤時における健康チェックを行う等を通じて職員の健康管理及び職場の安全衛生に努めました。ストレスチェック制度は労働安全衛生委員会を中心に

産業医および看護師により実施しました。

○課題として、女性の就業が高まる傾向でありワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮した職場環境の確保や職場の支援、またライフスタイルによって多様な勤務を選択できる体制を構築するように努める必要があります。また、計画的に有給休暇が取得がしやすい職場環境の推進及び福利厚生の充実を図るように努めました。

（4）手当等の改善及び人事考課制度の推進

職員のキャリアアップや、待遇向上については、新たな介護職員待遇改善加算1の取得に向けて給与規程、非正規職員の各種取扱要領等見直しを行いました。具体的には正規職員の給与については介護職員待遇改善加算を活用して一時金の増額や新規手当を設けるなど改善を行うとともに、正規職員以外の職員についても、新規に給与表の導入、新規手当の導入など大幅な改善見直しを行った。

人事考課の実施については人事考課検討委員会を中心に考課表の見直し等の検討を行っております。また、職務遂行過程を通じて発揮された職員の能力について、的確な評価と指導、助言を行う事により、職員の人材育成や職員配置、さらに効率的なマネジメントに資する為、主に能力を発揮する考課を係長級以上の職員については能力加え、組織の重要課題を踏まえながら実施しました。

○人事考課検討委員会を中心に育成面接及び職能基準書要件を取り入れた人事考課表の見直しなど人事考課制度の見直しの検討を継続的に実施し、キャリアパスの要件の向上を図り職員のモチベーション向上を図るように努めました。

○今後は人事考課制度による職員の成果・能力の適正な評価などを行うため考課者研修及びキャリアパス導入研修等にも積極的参加するように努める必要があります。

5) サービスの向上を担う人材の確保定着と育成

（1）専門性の高い人材の確保

○正規職員の採用試験は競争試験により実施し、ハローワーク、福祉、医療団体、福祉系大学等幅広く「受験案内」を配布し、効率的な職員募集に努めた。結果新卒3名(高卒2名、福祉専門学校1名)及び作業療法士1名の採用することができた。

○大学や専門学校等の実習生については、福祉人材の育成という社会貢献の観点に立て積極的に受け入れを行った。一方で、看護職員については、依然として、看護師の不足が継続しており、今後の喫緊の課題であります。

○職員の中途退職の防止に向けた支援の強化と出産・育児期における就業環境の改善のための具体的方策について、検討を進め可能なものから順次実施し、2名の者が育児休業明けに介護職員として復帰することができました。

○業務の効率化、介護負担の軽減を行うための取り組みとしてIT機器の導入や介護機器、ロボットの導入も視野にいれた検討を行ったが実現までには至らなかった。

(2)各種研修の充実等による職員の資質向上

- ・職員一人一人の意識改革と能力・資質向上を図る為、研修計画に基づき各部門において、其々研修を実施し、多様化する福祉ニーズに対応出来る人材の育成に取り組みました。職員の学習状況を確認しながら個別研修プログラムへとつなげられるよう、引き続き職員一人一人の研修台帳の整備に努めました。
- ・新人職員については新人育成ガイドラインを基本にOJTを行い1ヶ月、3ヶ月、1年と其々の段階で新人職員がかかる仕事内容の不安や対人関係等不安等を気軽に相談し合えるより細かな支援体制の構築と早期職場適応と自律的成長を促すことに努めました。
- ・全体研修としては、外部講師を招き「感染症研修」「救急救命研修」「口腔ケア研修」「接遇研修」「防犯研修」「福祉車両の使用等注意点等研修」を実施しました。研修後の振り返りを行い、研修への期待や効果の確認を行いました。また多くの外部研修に参加しまし、職員会議等において研修報告を行い法人全体で共有するように努めました。
- ・サービス情報の公表制度等において必要とされる研修を中心に認知症ケア、個人情報保護、倫理及び法令順守、感染症、安全管理および衛生管理・虐待等の研修も職員会議等において実施しました。
- ・介護職員による医療行為に関する福祉専門学校等の研修会に3名参加し喀痰吸引、経管栄養について研修し、資格取得に努める等サービスの向上を図りました。
- ・職員資質向上の側面から認知症ケアの一層の充実に関連し認知症介護実践者研修に5人、認知症管理者研修に1名其々参加し、認知症への理解及びケアサービス向上に向けて取り組みました。

○健全経営を進めるうえで必要な使命感や能力、質の高いサービスの提供に必要な専門的な知識、記述を持った職員を育成するために「きすき福祉会職員研修規程」に基づき、各種研修を総合的に実施する。施設研修については、施設内の各種研修の拡充に努めるとともに、より高い専門性や、幅広い知識の習得に向け施設外各種研修受講促進した。

○職員の資質向上を図るため、各種会議の場を活用して、事業計画、予算等について、周知徹底を図った。また人事異動や人材の登用についても、もじどおり「人財」として育てること、職場の活性化を図ることなど、幅広い視野に立って進めた。

○利用者アンケートの実施や苦情解決委員会、第三者委員会等を通じて利用者満足を把握するように努めた。

(3) 資格取得等に対する支援

- ・必要な資格取得の促進については法人研修規程を整備したSDS制度（自己啓発援助制度）を利用して新に介護福祉士2名が誕生しました。また認知症管理者研修、認知症リーダー研修・、認知症実践者研修及び生涯学習研修等多くの外部研修に参加しま

した。

- ・介護職員による医療行為に関する福祉専門学校等の研修会に3名参加し喀痰吸引、経管栄養について研修し、資格取得に努める等サービスの向上を図りました。

(4)職務遂行能力の向上

- ・福祉人材育成の一環として、学校等からの依頼による実習生の受入に積極的に対応すると共に、現場実習の重要性から指導者となる職員の専門性の一層の充実のため・介護福祉士等の積極的な資格取得と研修への参加に努めました
- ・介護保険法や就業規則、関係法令や福祉社会職員倫理規程、職員行動規範、個人情報の保護等の遵守に向け、会議等あらゆる機会を通じて職員に徹底し、職員意識及び倫理観の醸成を要請すると共に、必要な研修への参加や施設内での研修を実施しました。

(5)障がい者雇用の推進

障がい者の就労自立を支援することや法定障がい者雇用率を確保する観点からトライアル雇用等を活用しながら、障がい者の雇用を進めた結果法定雇用率を達成した。

6)財務管理

さくら苑の財務管理の最大の目的は顧客満足度と職員満足度を実現し、管理による法人の発展的永続性の確保である。「地域社会の財産」として社会的使命として高齢者の方々への専門性のある支援、経営の安定化を基軸に施設整備、職員生活の安定化を担保した「福祉と経営の融合」をコンセプトに「適正利益」の担保を図ってきた。また税理士事務所による厳正な会計処理とアドバイスをもとに会計状況を確認し、適正な安定経営を行った。

具体的には予算編成の意義と重要性、収益計画の作成、さくら苑建て替え計画のための積立金、人件費の要となる人事組織等である。また、経営存続の原資となる「適正利益」の配分としては次の事項による。利用者サービスの向上と強化、修繕、設備資金の内部留保、人件費等の費用増加への対応、職員の待遇改善等に努めました。

毎月の収入の増減や臨時の経費などに対応して、予算の補正を行った。また顧問契約をしている税理士等との連携を図りながら適正な予算管理に努めました。特別養護老人ホームさくら苑さくらんぼの家及び木次町デイサービスセンターが減収となりましたが、全体ではさくら苑が堅調であったため、若干の増収となりました。

7) 収支と財務管理の強化及び財務基盤の強化

(1)施設改築やサービス拡充のための財源確保

- ①施設の改築や新たな事業展開に必要となる財源を確保するために、稼働率向上による収入の増やむコスト削減などにより、計画的に施設整備等積立金を積み立てるように努めました。
- ②コンプライアンス（法令遵守）の徹底と危機管理体制の充実を図り、長期入所95%以

上、短期入所は90%以上通所は70%以上をめざし、居宅介護支援事業所は法人の最前線としての自覚を持ち事業所との連携を密にし、安定的な財務基盤の確立に努めました。

③資金収支上の保有高は30年3月末で約259百万円及び貸借対照表の積立金が443百万円在りますが、これは運転資金並びにさくら苑建替等の資金や大規模修繕等の積立等に活用することにしております。

(2)適切な予算管理及び適正な会計処理

①稼働率の向上や業務の効率化等の支出削減を基本として、毎月の試算表により予算執行状況を把握し、適切な執行に努めました。また、既存事業の見直しによるサービス内容の充実とそれに伴う報酬・給付費の加算等について研究を行い収入増に繋げるよう努めました。

②事業収支では29年度で約18百万円で事業活動収入に対する収益率では3.9%の状況にあります。定員が決まっている介護サービスにおいては、利用率とともに収入の伸びが鍵を握っていると言えます。

③支出面においては、建設から約24年が経過しており、従来型さくら苑等の大規模修繕等多額の予算執行が見込まれることや介護、看護人材難の中人材の確保する必要があります。このような状況の中ではありますが、収支バランスを正確に見定め財務管理を行うように努めました。

④経理規程等に基づき適正な会計処理に努めるとともに、監事監査や指導をふまえ必要な改善を図るなど、社会福祉法人としての会計処理の信頼性を高めていくように努めました。

1. 経営体制及び財務基盤の強化

(1) 経営体制の強化

①組織体制等の整備と適正配置

利用者本位の質の高いサービスを効率的、効果的に提供するため、必要に応じ職務内容や勤務体制を見直しながら、簡素で効率的な組織整備と職員配置を行いました。また福祉社会の安定的公立的経営を推進する為に、正規職員の計画的採用、や嘱託職員・臨時職員・非常勤職員制度の活用など多様な雇用形態の組み合わせにより適正な職員配置を行うと共に職員配置数の適正な管理を行いました。

「健全経営」の確立に向けて安定的かつ効率的な経営を進めるため、適宜、組織体制を見直すとともに、適正な職員配置を行いました。

職員の定数管理にあたっては、社会福祉充実計画とも関連するが各部門、組織の業務量等適格に把握し、職員の計画的採用等により適切に対応しました。

② 業務改善

利用者へのサービス提供や各種業務の遂行に当たっては、マネジメントを行い、サービスの質の向上、業務の効率化やコスト削減など、業務全般の改善に努めました。

ケアプラン、個別支援計画等サービス提供方法をはじめとして、各種マニュアルや業務手順書業務全般にわたり普段の見直し改善に努めました。

③各事業の健全経営への徹底

施設改修、整備計画に係る資金の確保、専門職員の増員に係る人件費の確保に対応すべく毎月の顧問税理士と予算執行状況の確認詳細な予算管理を引き続き行いました。予算比法人全体では約4617千円の增收となりました。

④経営診断の実施

全国老人福祉施設協議会による経営診断を受け若干の指摘事項はあったが概ね経営状態はよいとの診断を受けました。

(2) 安定した施設経営及び円滑な業務運営

安定した収入を保つ為、空床ベッドの活用を積極的に行ない、特養、短期の利用率の目標値である約96%と同じ約96%((昨年96.1%))でした。また利用者の現状把握に努め、円滑な業務運営が出来るよう部門長会、各種委員会を定期的、適宜開催し、利用者の重度化、多様化に対応すべく検討を重ねました。

①介護サービスの公表、事業計画、予算、事業報告、決算報告等のホームページへの記載等開かれた施設運営に努めました。

②法人の持続的、安定的経営の確保に向けて、事業収支の改善等の取り組みを推進するとともに、財政基盤の確立をめざし、運転資金、特養改築積立金の確保に努めました。

③予算状況を把握するため、資金収支管理表によるサービス区分毎の収支管理の適正化に努め、安定した収入確保のため、利用率向上への取り組みについて把握するとともに、適切な予算管理に努めました。

(3)業務の簡素・効率化によるコスト削減

①各種会議等においてコスト意識を周知徹底するとともに、適切な予算管理の下、コスト削減の進捗状況を点検・把握し、適切な執行に努めました。

②業務の流れやサービス内容、方法について隨時検証し、必要なものについては、効率化に向け早期改善に取り組むように努めました。

(4)内部監査体制の強化

・各事業の運営状況を確認するための法人内部監査については、労務管理事務の増加、新会計基準導入による会計処理の複雑化、市町村への権限移譲に伴う監査項目の多様化に対応できるように努めました。

8) 法令等の遵守及び安全の確保等危機管理体制の充実

(1)コンプライアンスの徹底

業務管理体制を強化し、各種会議や研修等を通じてコンプライアンスの徹底を図るとと

もに、関係団体主催による研修にも積極的に参加する等コンプライアンスの強化に努めました。

(2)危機管理(安全対策)

①設備、器具等の定期的な点検及び適正な使用方法の徹底を図るとともに、入浴設備のある施設においては、インフルエンザやノロウイルスをはじめとした感染症対策としては、国及び保健所の指針及び通知に基づくマニュアルの周知徹底を図っていくように努めました。

②利用者の安全確保と事故防止を最優先に考えリスク管理を徹底するとともに交通事故やさまざまな事故防止等の未然防止に努めました、感染症対策委員会を中心に感染性胃腸炎、新型インフルエンザ、食中毒・感染症対策予防対策の充実を図り衛生管理体制の強化を推進に努めました。

2.災害時の対応への取り組み

①防災訓練については施設の物的被害等を想定し、入居者、利用者、職員の安全確保に加え、火災に伴う初期消火活動や保存食の調理を行いました。

今後は雲南市及び関係機関等も含めた具体的協力体制等の踏まえた総合防災訓練の実施が必要である。

②土砂災害危険区域に指定されており、特に土砂災害に対する避難訓練等や避難マニュアル等の見直しを行い安全な施設づくりに努めました。

③特に防犯体制については、雲南警察署の協力により、防犯研修実地を含めた研修を行うとともに防犯カメラ及び防犯センサー等の見直し等防犯体制の強化に努めました。

④施設利用者の生命を守るため、防災訓練(土砂災害、火災訓練等)生活環境の点検、備蓄品の管理及び確保を行いました。

⑤地震、土砂災害等への対策対応として、基準の見直し等により具体的な職員参集基準の見直しや事業継続計画について見直しを行いました。

(3)非常災害時等における対策の充実

①自然災害や火災、感染症の蔓延などの非常時における対策に万全を期すために、各施設及びの「消防計画」及び「防災マニュアル」「防犯マニュアル」等を見直しました。

②災害時・福祉避難所として要援護者の受け入れ実施・災害対応能力の充実に向けて、備蓄品の充実に努めました。

(4)個人情報保護の徹底

○「個人情報保護に関する法令」等の遵守はもとより、「個人情報保護規程」や各施設の関係規程等に基づき、当法人が実施する事業を通じて個人情報の保護に努めて行くこととし、引き続き、各種会議や研修等を通じて周知徹底を図った。また「マイナンバー制度等についても関係規程に基づき適正な管理に努めました。

9).職員の福利厚生および健康管理

(1)福利厚生事業の推進

職員互助会や県の互助会の各種祝い金、見舞金などの給付など福利厚生にかかる諸事業を継続しました。

(2)健康診断の受診の徹底および年次有給休暇等の取得促進に努めました。

○定期健康診断、夜間従事者を中心とする年2回の検診を実施しました。

○年次有給休暇等の取得促進や育児休業制度等の活用について部門長会議等を通じて徹底を図るように努めました。

(3)メンタルヘルスケア等の充実

○ストレスチェック制度の円滑な実施に努めました。

○職員が不安や悩みなどについて専門機関に気軽に相談できるように努めました。

○「セクシャルハラスメント防止に関する規程」等各種会議を通じて周知徹底を図るとともに防止に向けた環境作りに努めました。

育児介護休業規程の見直し(妊娠、出産、育児、介護休業等に関するハラスメントの防止)や有期契約職員に対する無期転換ルール等の導入等を行いました。

10)施設の維持管理体制・修繕等

・法人設立から25年目を向かえ設備機器の経年劣化に障害発生の予防保全に取り組みました。

今年度は特に機械室の給湯、施設各箇所の給排水管の劣化に伴う故障が相次ぎこれらの設備の修繕及び更新を行いました。またベッドも故障が相次ぎ3台を更新しました。

11)地域及び他機関との連携と情報公開

①広報活動の推進

福祉会の基本理念、福祉会の経営状況、施設運営の基本姿勢及び事業計画等について、施設の活動状況を紹介さくら苑だより及びホームページ等の広告媒介を通して広く公表し効果的なPRに努めました。利用者の利便性等に供する為、ホームページの充実を図ると共に、介護サービス情報公表制度や外部評価等を活用して、福祉会の施設のサービス提供体制及びサービス内容等について周知に努めました。

②地域と共に歩む施設づくり

・社会福祉施設には、地域の重要な一員としての役割を一層求められることから、地域行事への参加やボランティア活動を通じて、地域との相互交流機会の拡大に努めました。

特に開設5年目となった小規模多機能型桜花については、民生委員さんの協力のもと様々な交流に努めるとともに、引き続き運営体制の充実、強化に努めると共に利用実績を伸ばせるように努めました。

- ・幼稚園、小学校との交流およびボランティアの受け入れ等を積極的に進め福祉、介護に携わる人材の育成と社会福祉に対する意識の向上に寄与するように努めました。具体的には介護福祉士養成校（2名）介護支援専門員等の実習を受け入れました。

③ 地域福祉の充実

- ・当法人は、木次町の高齢者福祉及び地域福祉の中心的役割を担っており、施設サービスはもとより居宅サービスの充実を図っていく必要があるから、短期入所事業やデイサービス事業、小規模多機能事業の専門機能を地域にさらに周知浸透させ、その利用促進を図ることで、居宅での安定した生活の継続を支援していくように努めました。
- ・さくら苑、さくらんぼの家、桜花を拠点として、法人、施設の取り組みの発信、また、地域主催の行事への参加等を通じて、地域社会との連携に努めました。

④ 地域社会における施設の役割と連携

- ・雲南市内の社会福祉法人と連携し、公益的な事業に取り組む組織を設立し実施に向け活動を開始しました。
- ・地域における認知症高齢者を支えるための取り組みとして、28年度に引き続き雲南市社会福祉協議会と連携し、地域の認知症の研修に講師として参加しました。

5.今後の課題等

社会福祉法人改革により、社会福祉法人は非営利法人としてふさわしいガバナンスと高い透明性を備え、主体性を持った自立的な法人経営に取り組み、地域の様々な生活・福祉課題に積極的に対応することが求められています。

また、地域共生社会の実現に向けた議論が進められる中で、社会福祉法人がその中核的担い手として、地域まなかで主導的な役割をはたすことが期待されています。

一方で、介護報酬の改定、外国人技能実習制度への介護職種の追加など社会福祉法人を取り巻く環境大きく変化しており、今後、各法人においては、時代を先取りした法人経営を考えていく必要があるといわれています。

国は団塊の世代が75歳以上となり高齢化がピークを迎える2025年を見据え、高齢者の尊厳の保持と自立支援を目的で、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生最後まで続けることができるようとするという、地域の包括な支援、サービス提供体制（地域包括ケアシステム）構築を推進し、住まい、医療、介護、予防、生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を実現しようとしています。

こうした中、社会福祉法人の位置づけが大きく変化し、法人の今日的な意義は社会福祉サービスの提供確保の中心的役割を果すとともに、他の事業体では対応できない様々な福祉ニーズを充足することにより、地域社会に貢献していくことで、社福祉法人はこれまで以上に公益性の高い事業運営が求められています。

介護サービスの提供の重点施策としては認知症への支援、看取りへの対応、口腔ケア等に取り組み利用者の立場に立った選ばれる施設づくり、地域信頼される施設づくり、安定した

経営基盤作りに努めていく必要があります。

また、今後雲南地域とりわけ木次地域の高齢者の推移をしっかりと把握して経営に当たなければならないと思います。

雲南地域も今後概ね5年間は平成29年度よりも緩やかに後期高齢者人口が平成32年まで減少し、その後緩やかに増加し平成42年をピークにその後は減少の一途をたどるとの推計が島根県介護保険事業計画等に示されています。

このような環境下にあってもきすき福祉会は法人理念を遵守し、地域包括ケアシステムの中心的施設となるように高品質な介護サービスの目指し、地域の皆様から「選ばれる法人、施設となるように強い組織をしっかりと築いていかなければならないと思います。

1.) 平成30年介護報酬改定に係わる基本的な考え方

1. 基本認識

(1) 2025年に向けて地域包括ケアシステムの推進が求められる中での改定

○いわゆる団塊の世代がすべて75歳以上になる2025年にむけて、介護ニーズも増大することが想定される中で、国民一人一人が、住み慣れた地域で、安心して暮らし続けられるよう、医療、介護、介護予防、住まい及び生活支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」を各地域の実情に応じて構築していくことが重要であるとしている。

さらに、平成29年の制度改正では、この地域包括ケアシステムを深化・推進していく観点からの見直しが行われ、「医療・介護の連携」「共生社会の実現に向けた取り組み」などが推進されることになった。

(2) 自立支援。重度化防止の取り組みが求められる中での改定

○この点に関し、平成29年度の制度改正では、「高齢者の自立支援と要介護状態の重度化防止に向けた取り組みの推進」を図るための見直しが行われた。また未来投資戦略においても、今回の介護報酬改定において、効果のある自立支援について評価をおこなうこととされたところである。

○このような状況を踏まえ、今回の介護報酬改定でも、質が高く、自立支援・重度化防止に資するサービスを推進していくことが必要であるとしている。

(3) 1億層活躍社会の実現、介護離職ゼロに向けた取り組みが進められる中での改定

○一方、今後の人団塊の動向に目を向けると、少子高齢化の進展により、介護を必要とする者が増大する一方で、その支え手が減少することが見込まれている。

○その中で介護人材の確保については、「ニッポン一億層活躍プラン」において、介護の受け皿に加え、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の待遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として人材確保に総合的に取り組むこととされている。

(4) 制度の安定性・持続可能性が求められる中での改定

○また、介護に要する費用に目を向けると、その額は制度創設時より大きく増加しており、前項での述べたように、少子高齢化の進展により、介護を必要とする者が増大する一方で、その支え手が減少することが見込まれる中、制度の安定性・持続可能性を高める取り組みが求められている。

2) 介護保険制度改正及び介護報酬改正への取り組み

- ①介護報酬改定の基本的な方向性としては、地域包括ケアシステムの推進、医療ニーズへの対応等や自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現、多様な人材の確保と生産性の向上、介護サービスの適正化・重度化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保を柱としている。
 - ②ターミナル期に頻回に利用者の状態変化の把握等を行い、主治の医師等や居宅サービス事業者への情報提供するケアマネ事業所に対する評価を設ける。・・・ターミナルケアマネジメント加算の取得する。・・・居宅支援
 - ③口腔衛生管理の充実と栄養改善の取組の推進・・・特養等
 - (歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士による介護職員に対する口腔ケアに係る技術的助言及び指導を評価した口腔衛生管理体制加算等の取得への取り組み)
 - (通所系サービス・・・介護職員等でも実施可能な栄養スクリーニングを行い、介護支援専門員に栄養状態に係る情報を文書で共有した場合の評価を創設・・・栄養スクリーニング加算)
 - (低栄養リスクの高い入所者に対して、多職種が協働して低栄養状態を改善するための計画を作成し、この計画に基づき、定期的に食事の観察を行い、当該入所者ごとの栄養状態、嗜好等を踏まえた栄養・食事調整等を行うなど、低栄養リスクの改善に関する。・・・低栄養リスク改善加算の取得)
 - ④再入所時栄養連携加算の取得・・・・入院後再入所される場合等
 - ⑤介護保険の理念や目的を踏まえ、安心・安全で自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスを実現等
 - ⑥褥瘡の発生予防のための管理や排泄に介護を要する利用者への支援に対する評価の新設
 - (特別養護老人ホーム等の入所者の褥瘡(床ずれ)発生を予防するため、褥瘡の発生と関連の強い項目について、定期的な評価を実施し、その結果に基づき計画的に管理することに対し新たな評価を設ける。・・・褥瘡マネジメント加算)
 - (排せつ障害のため、排泄に介護を要する特養等の入所者に対し、多職種が協働して支援計画を作成し、その計画に基づき支援した場合の新たな評価を設ける・・排せつ支援加算)
 - 介護ロボットの活用の検討
 - 地域密着型サービスの運営推進会議等の開催方法、開催頻度の見直し

3)介護報酬改訂に伴う課題

今回の改訂は(1)2025年に向けて地域包括ケアシステムの推進が求められる中での改定(2)自立支援。重度化防止の取り組みが求められる中での改定(3)1億層活躍社会の実現、介護離職ゼロに向けた取り組みが進められる中での改定(4)制度の安定性・持続可能性が求められる中での改定の4つの柱を中心とした改訂であった中で下記の事項が課題である。

①通所介護の基本報酬のサービス提供時間区分の見直し等

(2時間毎に設定している基本報酬について、サービス提供時間の実態に踏まえて1時間ごとの設定に見直す等・・656単位→645単位へ引き下げ)

②特養の配置医師が施設の求めに応じ、早朝、夜間又は深夜に施設に訪問し入所者の診療を行ったことに対する評価を設ける等。・・配置医師緊急時対応加算取得に向け・常勤看護師の採用)

③短期・・認知症ケアに関する専門研修を修了した者が介護サービスを提供することについて評価を行う。・・・・・認知症専門ケア加算・・・・・認知症実践リーダー研修終了者の確保

④通所介護への心身機能の維持に係るアウトカム評価の導入等

⑤立支援・重度化防止の観点から、一定期間内に当該事業所を利用した者のうち、ADLの維持又は改善の度合いが一定の基準を超えた場合評価する等。・・ADL等維持加算)

4)社会福祉法人改革の推進

今回の社会福祉法人制度改革のポイントは大きく三つあると言われています。

一つは福祉サービスの中心的な担い手として法人経営組織のガバナンスを高めることである。二つ目は社会福祉事業の充実・拡大を進めるとともに今回新たな責務と位置づけられた「地域における公益的な取組み」により地域の福祉サービスに貢献していくことである(日常生活・社会生活上の支援が必要な人に無料または低額な料金により福祉サービスを提供すること・他法人との連携協働による地域福祉ニーズへの対応・自法人がおこなう事業実践等に関する積極的な情報発信・実践している社会福祉事業のサービスの質の向上、三つめは事業運営の透明性の向上です。(財務諸表の公表等。)

今回の最大の改正点は、現行制度で諮問機関である評議員会が理事会に代わる必置の最高決議機関となることです。社会福祉法人改革については28年度一部実施され、29年度は本格的に実施となり、この改革に向けた取り組みをしていく必要がある。具体的には定期評議委員会の開催・理事、監事の選任・社会福祉充実残額・現況報告書並びに貸借対照表及び収支計算書についてインターネットを活用して公表・適正かつ公正な支出管理・社会福祉充実計画の作成・地域における公益的な取組を実施する責務等となっています。

以上のように社会福祉法人の財務の在り方や法人経営の透明性、新たな福祉課題への取組みなどについてあたらしい時代の社会福祉法人として、「地域における公益的な取組を実現する責務」が規定され、制度の狭間を埋めるようなことについて積極的な対応が求められ

ておりこれらを積極的に推進するに努めます。

5) 持続可能な法人を目指して中期経営計画の策定と経費削減策

- ①中長期経営（財務）計画の策定・・介護保険制度の見直しや老朽化が進む建物の維持し、最良の状態でサービスを提供するためには、改修や設備その他固定資産物品の更新を計画的に行う必要がある。このため、財源の確保及び設備更新の優先順位付した中期経営（財務）計画（平成30年度から5年間）作成する。
- ②法人創立25年を経過したことに伴い、建物、設備、備品の点検を常に心がけ、貴重な財産を粗末にすることなく快適に使いつづけることが出来るよう必要な修繕と早ければ平成37年度中に予想される改築費約12億円（特養50床・短期10床・デイサービス定員30人）に向けた計画策定を行う。
- ③社会福祉法の一部改正や介護保険法の改正を受け、持続可能な法人となるため、時代の変化に対応できるよう、各部署が一致団結し、自らの強みをしつかりアピールしながら、特色を作り上げていくように努めなければならない。

6) 地域密着型施設の一体的運営

平成26年度より省令改正により、一部ユニット型施設等の類型が廃止されたことにより一部ユニット型施設では「ユニット型部分」と「ユニット型以外の部分」を指定更新時の26年度から其々別の施設として指定される事になりました。このことによりユニット型のさくらんぼの家は20床であるため、「地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護」事業所となり小規模多機能居宅介護事業所桜花と同じく地域密着型事業所として新たなスタートを切ることになりました。この事によるメリットは両方の事業所の介護職員が其々の事業所の人員基準を満たしているときは双方の職務に従事しいも良いという点です。今後はこの2つの事業所がより一層連携し、桜花の利用者が在宅での生活が困難になった場合馴染みの職員がお世話をすることによってスムーズな在宅から施設への入所が可能になるよう努める。

7) 電子システム等の導入に向けた検討

- ①介護記録業務の効率化による業務の省力化に向けた取り組みの検討を行う。
記録のデータ化と見える化、データ活用による効果的なケアの実践のための体制づくりなどの推進。
- ②介護ロボットの導入及び各種のIT化の検討

8) 施設維持管理体制の強化

さくら苑の建物が25年目をむかえており、居室床面、玄関屋根等の建物付属設備等の劣化が進行しており各種の修繕等により経年劣化等による障害発生を未然に防ぐ予防保全に

努めています。今年度は特に玄関前の屋根及び従来型特養の屋根及び床の修繕等に努めたいと思います。また、今後の大規模修繕及び設備更新に係る計画と資金調達計画の策定について改築計画と連動しながら推進します。

9) きすき福祉会土地の取得等の課題

①雲南市は行財政改革の一環として、市内の社会福祉施設等に無償貸与している土地を有償化する方向が決定。きすき福祉会は平成25年5月から土地代を使用料として支払をしている。

②課題として、平成6年に竣工したさくら苑、デイサービス部分のほとんどが土砂災害危険区域にあり今後施設の建て替えの場合、国等の補助金対象にはなるにはかなりのハードルがあると考えられる。従って今後立替の場合別の場所での建設を検討する必要がある。現段階では次期建設場所は現在の高齢者交流施設での2階建ての建設が有力であると考えられる。将来購入をする場合は現段階では土砂災害危険区域外のさくらんぼの家（平成19年竣工）、桜花の土地及び交流施設周辺のみとするのが妥当と考えられる。

③現段階では土地購入ではなく有償貸与（使用料）であるが将来的に安全な部分の購入の検討が必要であり、今後も雲南市、島根県等関係機関と引き続き協議する必要がある

10) 地域の福祉ニーズに応じた事業の展開による高齢者の在宅生

活の継続への支援（地域包括ケアシステムの構築に向けて）

①地域包括ケアの新たな事業展開の検討・実施

高齢者が地域で自立した生活を営めるよう、医療、介護予防、住まい、生活支援サービスが切れ目なく提供される「地域包括支援システム」の実現に向けた取り組みがすすめられている。このような動向を踏まえ、福祉会の機能を活かし、雲南市等と連携し地域包括ケアシステムの構築のための新たな事業展開を目指します。

②平成30年度も引き続き、さくら苑隣接地に小規模多機能居宅介護事業所桜花を中心にこれまでの高齢者支援のノウハウを活用し、地域のなかの事業所として、「利用者個々の生活スタイルを尊重したサービスを行うこと」「24時間365日のサービスを提供する事で地域の住み慣れた環境で暮らし続ける地域づくりを支援する」ことをコンセプトとして地域に根ざした事業展開を行う。

③木次町デイサービスにおいては機能訓練の強化等を推進し中重度の方への積極的なデイサービス事業の実施により在宅生活の継続の支援に努める。

④居宅介護支援事業及び短期入所事業（介護予防短期入所事業、短期入所事業）の積極的な推進により地域の拠点施設として雲南市・広域連合・関係施設、事業所と連携を図りながら地域における福祉ネットワークや在宅福祉の支援を視野に入れた事業展開を推進する。

⑤ボランティアの積極的な受け入れや地域福祉のニーズの把握と先駆的な事業への取り組み

を検討します。

(施設の持っている人的資源ならびに物的資源を有効に活用し、取り組みの中で地域福祉に貢献すると共に本部機能を強化し、地域の特性にあった新たな事業展開方策を検討します。)

⑥在宅中重度者への支援強化介護保険サービスの充実が求められる中重度者、特に在宅中重度者については、居宅サービス（通所介護・短期入所生活介護）充実につとめ在宅生活継続のための支援強化を図ります。また難病やがんの末期患の要介護者など医療ニーズと介護ニーズを併せ持つ在宅の中重度者には、居宅支援事業所を通じて医療機関や訪問看護ステーション等との連携体制を強化し、安全かつ適切なサービス提供に努めます。

1.1) 働きやすい職場づくり及び人材育成

- ①休暇制度、健康管理、メンタルヘルス対策の充実に努めるとともに、職員交流の機会を増やすなど、働きやすい職場環境づくりを目指す。
- ②職員互助会、職場風土改善委員会活動の充実、強化に向け、協力、支援を行う。
- ③労働法規の遵守・職員の定着とはたらきがいのある職場づくり・・・職場風土改善委員会の活用・・メンタルヘルスケア・福利厚生事業の実施
- ④女性を中心にワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮した職場環境の確保や職場の支援、またライフスタイルによって多様な勤務を選択できる体制を構築に向けた検討。
- ⑤介護負担軽減のための機器の導入…介護ロボット等の活用の検討
- ⑥働きやすい職場作りづくりのため、メンタルヘルス、ハラスマントの把握と対策の実施。
- ⑦職員が「やりがい」「自己成長」を感じる職場づくり
- ⑧いろいろな生き方に対応できる人事制度を作る。
- ⑨世間水準、事業実績を踏まえた昇給管理(柔軟性と透明性の確保)
- ⑩サービス実践を基礎とした評価と本人へのフィードバック(仕事の評価と育成)