

社会福祉法人 敬 寿 会

1 事業概要

(1) 経営基本方針

公的な介護事業を行う法人として、地域社会とのかかわり、職員とのかかわり、社会福祉法人に期待される役割等も踏まえ、5つの経営基本方針を基に、事業に取り組んだ。

- ① 私たちは、公的な介護事業を行う法人として、急激に進む高齢化社会の中で、法令を遵守し、国や地方自治体の求める役割に真摯に対応してまいります。
- ② 私たちは、創業の地、山形の地域や家庭の中に醸成されてきた、高齢者を敬う心、おもてなしの心、助け合う心を大切にして全国に伝えてまいります。
- ③ 私たちは、利用者のみならず、地域社会とのつながりを大切にして、地域の方々の安心と幸せに貢献してまいります。
- ④ 私たちは、敬寿会の職員一人ひとりの人間性を大切にして、よりよい労働環境を実現し、笑顔で働ける職場を作ってまいります。
- ⑤ 私たちは、持続的で安定したサービスを提供するため、創意工夫を怠らず、常にコスト意識と収支のバランス感覚を持ち、健全で透明度の高い経営を実現してまいります。

(2) 社会福祉法人制度等の改革に向けた取り組み

- ① 社会福祉法人の経営組織の見直しや事業運営の透明性の向上に対応するため、定款を一部改正したほか、諸規程を法改正等に対応して見直しを行った。
- ② 法令及び定款等に対応するため、新たな機関の設置や役員等の選任・見直しをすることにより、経営組織の見直しを行った。
- ③ 平成29年度から義務化された会計監査人による監査に対応するため、会計監査人による会計監査を実施した。

(3) 新規事業等の取り組み

- ① 仙台敬寿園において、令和3年4月1日より企業主導型保育事業の地域枠の利用を開始した。
- ② 埼玉さくらんぼⅡ番館において、令和3年6月1日より看護小規模多機能型居宅介護事業所埼玉さくらんぼⅡ番館並びに訪問看護リハビリステーション埼玉さくらんぼⅡ番館を開設した。
- ③ 山形敬寿園において、令和4年4月1日よりケアプランセンター寒河江敬寿園及び訪問看護リハビリステーション寒河江敬寿園を開設するための準備を滞りなく実施した。
- ④ 山形敬寿園において、山形市公募の定期巡回・随時対応型訪問介護事業へ応募し、事業予定者として決定を受けた。令和5年4月1日の開設に向けて滞りなく準備を行っていく。
- ⑤ 訪問看護事業の新たな事業について、各拠点においても地域ニーズの把握、実現可能性を検討していく。
- ⑥ 放課後等デイサービス・児童発達支援事業等の新たな事業について、各拠点においても

地域ニーズの把握、実現可能性を検討していく。

- ⑦ 企業主導型保育事業についてはM&Aを視野に、各拠点における地域ニーズの把握、実現可能性を検討していく。

(4) 経営概況

- ① 令和2年初頭から全国的に蔓延した新型コロナウイルス感染症への対策として、日々の感染症対策を行っていたが、関東施設において利用者・職員ともに新型コロナウイルス感染者が発生した。しかし、全職員が新型コロナウイルス感染症に関する知識、対処法について研修を受け、日頃より感染症マニュアルに従い予防・発生時の対応を徹底してきたことから、いずれも感染拡大に至らず、早期収束している。結果、法人全体の稼働率は前年度を上回る結果となった。
- ② 事業活動計算書は、稼働率の向上や令和3年4月1日に実施された介護報酬改定で示された加算の取得、新規サービス及び既存サービスの拡充等により収益が大幅に増加した。費用面では、前年同様、介護職員等の処遇改善や人材不足等による採用の強化、新規サービス・既存サービス拡充に伴う人件費・事業費・事務費が増加している。派遣職員については、前年度比80%の大幅削減を実施した。最終的な法人全体の決算としては概ね計画通りの黒字収支を計上し、増収増益となっている。
- ③ 資金収支計算書では、昨年度と比較し事業活動資金収支差額が大幅に増加、また長期運営資金借入もあり、当期資金収支差額は昨年対比で大幅に増加する結果となった。
- ④ 貸借対照表は、サービスの拡充、好調な事業運営を背景に現金預金が大幅な増加となった。負債の部では長期運営資金借入金が増加したが、設備資金借入金の返済が計画通り順調に行われていることなどから、固定負債が減少している。最終的に次期繰越活動増減差額は昨年度より大幅な増加となった。
- ⑤ 各拠点における稼働率向上による予算の達成と直接雇用職員の採用強化による派遣職員の削減の推進により、派遣職員の大幅な削減を実施できた。引き続き法人全体においては、新規事業の検討とM&Aによる事業戦略を進めていく。

2 法人及び各施設の運営状況

(1) 管理運営状況

- ① 前年度に引き続き職員の処遇改善や福利厚生充実のために、資格手当の拡充を図り、就業規則や給与規程の諸規程を見直し、整備を行うとともに法人の管理運営体制の強化を図った。接遇マナーを重点課題として取り組んだ他、人事考課制度及びキャリアパスモデルの活用、管理職体制の強化を継続して行った。また、働きやすい環境づくりを各施設で推進した結果、埼玉さくらんぼ館においては埼玉県知事より『埼玉県介護人材採用・育成事業者認証制度3つ星』の認定を受け、また、葛飾敬寿園においては全国健康保険協会東京支部より『健康優良企業(銀)』の認定を受けた。
- ② 理事会、評議員会については、定例及び臨時開催ともに、滞りなく終了した。
- ③ 本部事務局での経営会議の毎月開催、東北・関東の施設長会議、全体の施設長会議の定

例開催など理事長、副理事長、常務理事を交え幹部職員の協議を充実させ、稼働率の向上や加算の取得に繋がり収益を増加させることができた。次年度も継続して協議・情報共有化に取り組み、利用料の見直しや人材採用コストの縮減を図り各施設・事業所の適切な運営を行っていく。

- ④ 内部監査については、全施設で実施し、法令遵守、契約行為の適正化、事業計画の進捗状況、労務管理等の適正化指導を行うとともに、適正な介護報酬の確保のための指導を強化した。
- ⑤ 会計経理については、本部職員による指導や会計事務所による巡回指導のほか、本部事務局と会計事務所の合同勉強会を全施設事務職員へ実施する等、適切な処理を行った。平成 29 年度から会計監査人による監査が義務化されたことから、会計監査を実施した。また、会計、経理担当者全員及び管理職を対象として、コンプライアンス研修を実施した。
- ⑥ 職員採用については、ホームページや学校訪問、各種求人媒体へ掲載し、特にInstagram・フェイスブックなどの SNS を積極的に活用した募集 PR を強化するとともに、本部事務局での採用取り組みの一元化を行い、採用活動の強化を図った。関東地区・東北地区ともに、昨年に引き続き職員確保が難しく、人材紹介での職員確保も必要となっている。また関東地区では、外国人労働者として、特定技能・留学生の受け入れを行ったが、未だ人材紹介の割合が多い為、次年度も継続して直接雇用職員の採用強化を図っていく。
- ⑦ ホームページは、昨年に引き続き本部を中心に各施設の担当者が定期的な最新情報の更新を行っている。また、新卒者を対象とした若手職員 8 名のインタビュー動画を公開し、法人紹介及び施設紹介 DVD と合わせて就職フェアや法人ホームページなどで活用し、法人の PR 並びに新卒採用強化の取り組みを行った。また、時代に則したホームページデザインへリニューアルを実施した。
- ⑧ 昨年に引き続き全施設の職員を対象とした職場アンケートを実施し、職員の働きやすい労働環境の整備に向けて改善を図った。
- ⑨ 山形・仙台地区においては、昨年に引き続き監事による職員管理面を含む施設巡回指導を実施している他、関東においては、苦情解決第三者委員による施設巡回指導を実施し、全施設へ「監事の目通信」を発行している。
- ⑩ 令和 3 年度において、介護サービス事業所の指定更新を迎えた事業所が複数あったが、滞りなく指定更新手続きを行った。

(2) 行政監査、指導等への対応

各施設において、指導監査や実地指導・検査があり、殆どの施設において重大な改善指摘はなかった。

(3) サービス提供、処遇方針

- ① 利用者の介護、看護の充実向上について、各施設での研修、派遣研修などを充実した。
- ② 快適な生活環境づくり
特に経年劣化による設備更新について、緊急性の高いものから実施している。
- ③ 虐待・拘束、ヒヤリハット、介護事故、交通事故の防止、発生時対策を随時実施。各施

設での研修会、委員会において適切に対処し、職員に徹底している。

- ④ 利用者の健康保持増進
各施設でリハビリや健康増進活動、レクリエーションを実施した。

(4) 職員研修等資質向上対策

- ① 職員ハンドブックを活用した内部研修、実践事例研修を実施したほか、派遣研修、各種研修会へ積極的に参加し、業務改善、職場の活性化に取り組んだ。
- ② 施設間、事業所間、法人全体における情報の一元化、共有化について、定例の全体及びブロックごとの施設長会議などの開催により、情報の共有化を図ったほか、本部の文書による一元的な指導を徹底した。
- ③ 法人研修について、オンラインを活用した研修を実施した。
また、認知症、精神・発達障害に対する知識・対応力向上を目的に、認知症研修（サポーター養成講座含む）、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施した。次年度は全職員向けに実施していく。
- ④ 新人職員研修については、新卒者向けに入職時研修とフォローアップ研修を全体で実施したほか、職員ハンドブックや内部研修・外部研修において、教養や知識・技術の向上に努めた。
- ⑤ ケアサポートのための専門性の構築（スキルアップ）
研修への参加や資格取得支援、資格手当の拡充などにより、士気、専門性の高い職員の育成に努めた。
- ⑥ 職員の適正な労働環境の整備、健康管理
定期健康診断の実施や職員相談体制を整備し、衛生委員会の活動充実に努めた。

(5) 安全管理体制の確立

- ① 防災対策の充実
地域との連携を密にし、各種交流を通して防災など運営上の協力体制を構築し、地域の防災訓練への参加をした。
- ② 事件・事故対策の充実強化
入居・利用者事故防止のため、過去の事例を基に再発防止の職員研修やマニュアル整備を継続した結果、令和2年度は大きな事件・事故は発生しなかった。
- ③ 安全衛生・メンタルヘルス対策
専門医師と委託契約を締結し、カウンセリング等のラインケアを強化することでメンタル不調の未然防止、休職者の復帰支援、職員の心の健康づくりや明るく活気のある職場づくりに取り組んでいる。
- ④ 夜間・休日の連絡網体制活用による迅速な対応と安全確保
介護職員、宿直職員、夜間警備員の配置のほか、看護職員との連絡体制を強化して入所者の安全確保に努めた。

3 地域における公益的な活動

- (1) 地域包括支援センターによる介護予防教室、いきいき百歳体操、ネットワーク連絡会、サロン開催、認知症サポーター養成講座、一般市民への講座を開催した。
- (2) コロナ禍の中で感染対策を徹底しながら、一部ではあったがインターンシップや職場体験の受け入れを行った。
- (3) 生活困窮者及び生活保護受給者や社会福祉法人利用者負担軽減対象者の受け入れを積極的に行った。
- (4) 障害者雇用の促進のため、合同説明会等への参加を行い、積極的に採用活動を行った。
- (5) 地域の方々へ地域交流室の開放や施設行事でのボランティアの受け入れを行ったほか、地域一斉清掃へ参加した。