

社会福祉法人 敬 寿 会

1 事業概要

当法人は平成 6 年 7 月に設立以来 31 年目を迎え、山形・宮城・埼玉・東京・神奈川に合わせて 20 拠点 97 事業所、職員数は 1000 名を超える大規模法人となりました。また、令和 6 年度には、障害分野に事業を拡大することにいたしました。

(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) 新規事業等の取り組み

- ① 山形敬寿園において、令和 6 年 11 月より、相談支援事業所 KJAcademy、ケアプランセンター天童敬寿園及び訪問看護リハビリステーション天童敬寿園を開設、同 12 月よりケアプランセンター米沢敬寿園及び訪問看護リハビリステーション米沢敬寿園を開設した。5 事業所ともに利用登録者数は当初予定を上回るペースで推移し安定稼働を実現しております。
- ② 今後の事業展開に向けて、次の検討を行った。
 - ア 訪問看護事業について相模原地区、横浜地区における実現可能性
 - イ 放課後等デイサービス・児童発達支援事業・保育所等訪問支援事業について、山形市を中心に地域ニーズの把握、実現可能性
 - ウ 企業主導型保育事業について、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

(3) 経営概況

- ① 収益面では、ほとんど多くの施設が 97%前後の高稼働率を維持し、ほとんどの施設が目標とする稼働率を達成することができた。訪問看護事業所や定期巡回型訪問事業所などの在宅サービスも順調に稼働を伸ばしていることで、施設サービスと在宅サービス合わせて収益の増額に繋がった。
費用面では、処遇改善加算に対応する各種手当の増額や新規事業開所に伴う職員の先行採用、人材紹介会社等を活用した既存施設の適正配置に向けた採用、留学生採用増加に伴う住宅家賃や学費等の計上、新規事業所の賃料や備品調達、各施設備品の経年劣化等による固定資産取得の増加、介護人材確保・職場環境改善補助金が示されたことによる年度末手当の支給等により人件費・事務費が増額となった。
- ② 事業活動では、前述のとおり、施設・在宅サービスの安定稼働により収益は増加した一方で、人件費・事務費の大幅な増加により前年度水準には至らなかったものの、最終的な法人全体の決算としては黒字収支を計上した。
- ③ 資金収支では、事業活動収入の増加により事業活動資金収支差額は 3 億 6,400 万円の黒字となったものの、施設整備等資金収支差額及びその他の活動資金収支差額を差し引いて、当期資金収支差額は▲1 億円を計上する結果となった。
- ③ 貸借勘定では、負債が借入金返済が計画通り順調に行われていることなどから減少している一方で、資産が預金の大幅な減少や固定資産の減価償却などにより次期繰越活動増減差額は昨年度より大幅な減少となった。

2 法人及び各施設の運営状況

(1) 管理運営状況

- ① 令和 6 年 4 月に職員の処遇改善や福利厚生充実のために、各種手当等の拡充を図り、給与規程の改正、諸規程の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。待遇マネーや Microsoft365 及び Chatwork、Zoom 利用による DX 化推進を重点課題として取り組んだほか、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、一般事業主行動計画の更新やそれに伴う「くるみん」認定を受け、男女平等の雇用機会や福利厚生制度の充実を推進している。
- ② 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。
- ③ 会計経理については、本部職員による指導や会計監査人監査における課題を踏まえた研修を全施設事務職員へ実施する等、適切な処理を行った。
- ④ 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、特にインスタグラムなどの SNS を積極的に活用した法人のブランディング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。ホームページでの採用強化では従来の方式に加え、チャット形式によるコンピュータの自動応答システム（RPA）も導入し即時的な対応を目指すようにしている。関東地区・東北地区ともに、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ため、継続して直接雇用職員

の採用強化を図った。また、関東地区では、外国人介護人材の受入れ（特定技能・留学生）を積極的に進めており、現在、特定技能外国人材を中心に 60 名を超える外国介護人材が当法人で活躍している。今後も関係法令を遵守しながら、引き続き積極的な受け入れを行っていく。併せて、介護福祉士資格取得に向けた支援も行い、活動を強化していく。また、障害者雇用に関しても積極的に推し進め、当法人では令和 6 年度 3.3%の雇用率となり、法定雇用率 2.5%を達成することができた。令和 8 年度には 2.7%に引き上げられることから引き続き達成できるように取り組んでいく。

- ⑤ ホームページは、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法人・施設紹介 DVD を就職フェアや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、看板や駅の掲示スペースなどで積極的な宣伝も行っている。
- ⑥ 昨年度に引き続き全施設の職員を対象とした職場アンケート、MIRROR、ストレスチェックを実施し、職員の働きやすい労働環境の整備、職場衛生の向上を目的に改善を図った。
- ⑦ 昨年度に引き続き、監事による職員管理面を含む状況把握やその助言を山形地区、仙台地区だけではなく関東地区でも実施した。
- ⑧ 生産性の向上として、ICT を活用した DX の推進、眠りスキャン導入による入居者の睡眠状況を含む健康管理の電子化、ネットワーク回線の強化によるよりスピーディで安定したデータのやりとりや情報セキュリティの強化、クラウド化によるデータ保護と利便性の向上を図り、業務量の削減や効率化を推進した。
- ⑨ SDGs（持続可能な開発目標）への取り組み推進として、経営理念のもと、地域福祉の中心的な担い手として、本来の福祉事業にとどまらず、福祉に関わる様々な地域貢献活動（公益的な取組）を実践した。働く環境の取り組みとして、育児休業後の時短勤務など女性職員が継続就業できる環境整備に力を入れた。また成長できる職場環境の取り組みとして、経験豊富な先輩職員がしっかり丁寧に指導できる環境整備、内部研修及びオンライン研修を充実させ、資格取得支援制度を設け、職員のスキルアップを推進した。
- ⑩ 中長期計画の策定について、定めのある期間（3、5、10 年間）で達成すべき目標や指針を定め、社会福祉事業の特性や需要動向、地域社会のニーズ、また、施設修繕や持続的な新規事業の展開についての戦略も併せて検討し、策定を進めている。

(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として、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た。
- 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として、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 管理職及び事務担当者に対し「コンプライアンス研修」を実施し、社会人としての規範や倫理観、責任感を養い、ルールを守る意識を高めるよう努めた。
- ② 法人として、外部講師による全職員を対象とした「組織人基本スタンス研修」及び「リーダーシップ&OJT 研修」を開催した。組織人・社会人・リーダーとして必要なスタンス、本来あるべき姿や目指すべき姿を確立するプログラムを実施し、組織全体の活性化を図った。
- ③ 施設間、事業所間、法人全体における情報の一元化、共有について、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、情報の共有を図ったほか、本部の文書連絡による一元的な指導を徹底した。
- ④ 法人研修について、オンラインとの併用で研修開催も行いつつ、集合研修も積極的に行った。また、認知症に対する知識・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）を実施した。
- ⑤ 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。
- ⑥ 専門性の構築として、研修への参加や資格取得支援、各種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。また参加した研修の伝達も強化し全体的なスキルアップ構築を図った。
- ⑦ 職員の適正な労働環境の整備、健康管理として、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。また、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。

(5) 安全管理体制の確立

- ① 防災対策の充実として、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、地域の防災訓練へ参加した。
- ② 事件・事故対策の充実強化として、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6年度は大きな事件・事故は発生しなかった。ヒヤリ・ハット報告に関しても適切な処理を行っている。
- ③ 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として、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。
- ④ 全施設において、衛生委員会の設置、産業医体制の構築からストレスチェックの実施や、健康診断有所見者への受診率100%を目指し取り組みを行った。
- ⑤ 理事長による「ハラスメント宣言」を全施設・全職員向けに発出し、法人本部及び全施設の相談窓口の適正な運用を図るなど、職員相談体制の充実を図り、働きやすい職場環境の整備を行った。

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、サロン開催、認知症サポーター養成講座を開催した。
- (2) 感染対策を徹底しながら、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。