

平成29年度 社会福祉法人 平成福社会 本部事業計画書

1. 法人の概要

(1) 設立等	認可年月日	平成元年7月4日	(2) 法人運営	理事	定数 8名	
	登記年月日	平成元年7月14日		評議員	定数 9名	
					監事	定数 2名

(3) 経営事業

事業の種類別	名称	定員	事業開始
1種 障害者支援施設(施設入所支援・生活介護)	シャイン	50名	平成22年10月1日
2種 障害福祉サービス事業(短期入所)		2名	平成5年4月1日
2種 介護老人保健施設	ハイム・ゾンネ	84名	平成12年4月1日

2. 経営理念

- ・豊かな心で、利用者・家族に寄り添います。
- ・地域社会と想いを共有し、地域とともに歩みます。
- ・不断の改革により、サービスの向上に努めます。

3. 存在意義

当会は、経営理念を実現するために存在し、法人本部並びに運営する施設の事業を行う。

4. 本部機能

法人全体の、①コンプライアンス(法令遵守)の徹底と②相互牽制と規則に基づく組織運営(コーポレートガバナンス)による不正行為発生防止体制を確立し③危機管理、④情報公開機能を担うとともに、当会が民間事業者としての創意工夫や経営効率性を発揮し、⑤地域の付託に応え、良質なサービスを合理的な価格で持続的かつ安定的に提供するために必要な利用者処遇向上ならびに職員人事施策を企画立案するとともに、⑥両施設の運営を機動的に支援する。

5. 厳しさを増す社会情勢、経営環境

(1) “借金に支えられた”社会保障制度

厚労省の推計によると、社会保障(年金、医療、介護、その他)に係る費用は、介護保険制度が発足した平成12年度(2000年度)の110兆円が、平成37年度(2025年度)には149兆円に達すると見込まれています。

うち介護給付費は、平成12年度の3.6兆円が、平成21年度に7.4兆円、平成25年度に9.4兆円、平成37年度には21兆円に達すると見込まれ、障害福祉サービス費も、平成21年度の0.6兆円が、平成25年度には0.9兆円まで増加しています。

他方、財務省によれば、労働人口が減少し、保険料収入が低迷する中、大型の経済対策が講じられ税収増につながったため、平成28年度(2016年度)の国債発行額は34.4兆円(うち利払23.6兆円)と、平成24年度に比べ11兆円減少しましたが、国家予算の赤字は、社会保障に係る費用の増加が原因で、これを赤字国債で賄うという基本構造・・・“借金に支えられた”社会保障制度が続いています。

[国の平成28年度末の公債残高838兆円、一般会計税収の約15年分]

(2) 介護保険制度の見直し

厳しい国家の財政事情から、介護給付総額の伸びを抑えるために、平成17年度(2005年度)の制度改革で、常に介護が必要というわけではないような状態が軽い人を、重症化予防サービスへと移行し、さらに平成26年度(2014年度)の改革では、軽度者向けサービスの一部を介護保険から外し、市町村の独自サービスへ移管することとなりました。同時にその他サービスの報酬単価の見直しが続き、事業者の経営が圧迫されていることから、介護労働者に対し、他産業に比べて魅力的な労働条件を提示できず、人手不足は深刻となっています。

(3) 介護人材の需給ギャップ

昨年6月に厚労省が公表した「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計」によれば、平成29年度(2017年度)においては、日本全国で、207万人の需要に対し供給は195万人と、充足率は94%であるところ、平成37年度(2025年度)には253万人の需要に対し供給は215万人と充足率は85%にとどまることから、37万7千人の介護職員が不足すると見込まれています。

なかでも兵庫県では、11.8万人の需要に対し供給は9.5万人と、充足率は81%にとどまることから、全国平均を上回る深刻な人材不足に見舞われる模様です。

[添付資料(議)第6号-(1)-1]

(4) 介護事業所の倒産急増、昨年最多

東京商工リサーチによれば、平成28年度(2016年)の倒産件数は108件と、最多の前年比42%の急増。要因は、①同業他社との競争激化による体力消耗、②介護報酬マイナス改定、ならびに③看護・介護職員不足の中での離職を防ぐための人件費増と分析。

特に、介護人材難は、景気回復で他業種への流出が多くなったことも影響したとしており、他業種に競り負けない処遇と労働環境を整えることが重要と思われる。

6. 佐用町の将来予測 / 出典:国立社会保障・人口問題研究所「地域別将来推計人口」(H25.3)

	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
町民総数	19,265	17,637	16,181	14,777	13,454	12,200	10,973
うち生産人口	10,560	9,188	7,988	7,035	6,235	5,592	4,909
うち80歳以上	2,506	2,651	2,552	2,443	2,630	2,735	2,603
対町民総数比	13%	15%	16%	17%	20%	22%	24%
要介護者数	1,133	1,243	1,245	1,190	1,230	1,315	1,295
対町民総数比	6%	7%	8%	8%	9%	11%	12%
対生産人口比	11%	14%	16%	17%	20%	24%	26%

*要介護者数は、厚労省レプトデータに基づき、80～84歳は29.9%、85歳以上は60.3%で算出
*生産人口は、労働力の中核をなす15歳以上65歳未満の人口

推計によれば、80歳以上高齢者・要介護者数は、2025年(平成37年)に一時減少後、再び増加に転じ、生産人口の20%を超える数となることから、労働力不足は非常に深刻となります。

7. 両施設の離職率の推移

<単位:人>

ハイム・ゾンネ	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
期初職員数	51	53	51	49	51	50
離職者(うち看護)	0	3	3	0	1	1
(うち介護)	2	1	3	0	5	3
(うちその他)	1	1	4	1	1	1
合計	3	5	10	1	7	5
離職率	5.8%	9.4%	19.6%	2.0%	13.7%	10.0%

シャイン	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
期初職員数	48	50	46	47	47	45
離職者(うち看護)	1	0	1	0	0	0
(うち介護)	1	3	3	1	2	4
(うちその他)	2	2	2	0	2	1
合計	4	5	6	1	4	5
離職率	8.3%	10.0%	13.0%	2.1%	8.5%	11.1%

(公財)介護労働安定センターによると、平成20～27年度の全国平均の離職率は16.1～18.7%

8. 『職員満足度アンケート』(平成29年2月27日実施)の結果 [添付資料(議)第6号-(1)-2]

辞めたいと考えたことがある職員の割合は、ハイム・ゾンネで13.3%(45人中6人)、シャインで16.3%(43人中7名)。「ときどき考えることがある」を含めると、それぞれ86.7%、76.7%となった。

[辞めたい理由] 代表的な理由17つより選択、複数回答可

ハイム・ゾンネ ①「人間関係」16人、②「休暇がとれない」13人、③「上司と合わない」12人、④「賃金が安い」12人、⑤「達成感がない」11人、⑥「仕事が忙しい」11人、⑦「思うようなケアができない」11人 【その他の理由を選択した者は数人と僅少】

シャイン ①「賃金が安い」18人、②「人間関係」12人、③「達成感がない」11人、④「仕事が忙しい」8人 【その他の理由を選択した者は数人と僅少】

9. 平成29年度以降の重点施策

従来の経営姿勢	危機を乗り越え、経営を安定させる施策。
↓	
ヒトへの投資・関与	職員満足度の向上。離職を予防し、職員を失わない施策推進。
(1) 資金繰(キャッシュフロー)を重視する経営管理	① 部下を育て、一人ひとりの力を引き出せる中間管理職の育成
(2) ブランドイメージ再構築(リーズナブルな利用料、美味しい給食、地域貢献)	② 「評価基準」による自己評価後に、両施設的全職種・全職員と人事面接を実施し、現場のナマの声を吸い上げ、法人施設としての連帯感・一体感を醸成、紐帯を強化する。
(3) 全国平均を上回る給与水準の維持と、処遇改善加算の全額支給	③ 外部への派遣など、職員の意欲を刺激する研修の実施
(4) 離職は、離職率が全国平均より低いため、一定の発生をやむを得ないものと、半ば諦観	④ システム更新時、タブレット端末等によるペーパーレス化を推進し、データ転記や記録など非効率事務を削減する。
	⑤ 業務手順を見直し、省力化が図れないか各部門で検討する。設備更新による電動化など、身体的負担軽減を図る。
(1) 人間関係の再構築	
(2) 非効率な業務見直し	
(3) 身体的負担の軽減	