

平成30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
登記年月日	平成元年7月14日

(2) 法人運営

理事	定数 8名
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. 経営環境 ～ 迫る2025年問題。社会の高齢化と、労働力不足への対応

(1) 国の高齢化への備え

6年に1度の医療・介護・福祉の同時報酬改定

◎ 改定率: 介護報酬+0.54%、障害福祉+0.47%、診療報酬+0.55%

効率化や持続性を確保するために、推進・是正しようとする項目を、加減点したり、改廃するため、全体がプラス改定であっても、直ちに各施設が増収となるものではありません。

関係法の整備 『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を改正する法律』

① 施行日 平成30年4月1日

② 目的 高齢者の自立支援と要介護状態の重症化防止、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が提供されるようにする。

③ 内容

I 地域包括ケアシステムの進化

i 自立支援・重症化防止に向けた保険者機能の強化等推進(介護保険法)

全市町村が、都道府県の支援を受け、国から提供されたデータを分析の上、自立支援・重症化防止に向けて取り組む仕組みの制度化。ほか地域包括支援センターの機能強化や、認知症施策の推進義務化など。

ii 医療・介護の連携の推進等(介護保険法、医療法)

「日常的な医学管理」や「看取り・ターミナル」等の機能と「生活施設」としての機能を兼ね備えた新たな介護保険施設(介護医療院)を創設

iii 地域共生社会の実現(社会福祉法、介護保険法、障害者総合支援法、児童福祉法)

(ア) 市町村による、地域住民と行政等との協働による包括的支援体制作り、福祉分野の共通事項を記載した地域福祉計画の策定の努力義務化

(イ) 高齢者と障害児者が、同一事業所でサービスを受けやすくするため、介護保険と障害福祉制度に新たに共生型サービスを位置づける。

II 介護保険制度の持続可能性の確保

iv 2割負担者のうち特に所得の高い層の負担割合を3割とする。(介護保険法)

v 介護納付金(各保険者の負担)への人数割から総報酬割への移行(介護保険法)

(2) 国の労働力不足への対応

働き方改革



労働力不足の克服

1. 働き手を増やす。(ダブルワーク、高齢でも、外国人)
2. 出生率を上げて、将来の働き手を増やす。
3. 労働生産性を上げる。

労働法での対応(70年ぶりの改正)

- ① 残業時間の上限規制 2020年4月～ …残業時間に年720時間までの罰則付上限規制
- ② 同一労働同一賃金 2021年4月～ …正規と非正規で不合理な待遇差を無くす
- ③ 脱時間給制度 (2019年4月～) …働いた時間でなく、成果で評価(“残業代ゼロ”)

「同一労働同一賃金」は、同じ職務であれば誰が行っても賃金が変わらないことを意味するため年功序列(職能資格)制度や定年制度の廃止へと論理的に帰着する可能性を内包しております。

(3) 報酬算定上の当会への影響(障害福祉は増収、介護は減収必至)

① 改正後(地域包括ケア強化法)の介護老人保健施設の役割

第一条の二 介護老人保健施設は、施設サービス計画に基づいて、看護、医学的管理の下における介護及び機能訓練その他必要な医療並びに日常生活上の世話をを行うことにより、入所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にすることとともに、**その者の居宅における生活への復帰を目指すものでなければならない。**

↳ ○ 在宅復帰、在宅療養支援のための地域拠点となる施設

○ リハビリテーションを提供する機能維持・改善の役割を担う施設

② 改正後の介護老人保健施設の類型(介護療養型医療施設は除く)

改正前	改正後	要介3(多床室)	指標*
①在宅強化型	①'超強化型	1,000単位/日	70点以上
②加算型	① 在宅強化型	954単位/日	60-69点
③従来型(当会)	② 加算型	914単位/日	40-59点
877単位/日	③ 基本型	880単位/日	20-39点
	③'その他型	862単位/日	19点以下

在宅強化型老健とは・・・在宅復帰率50%以上、ベット回転率10%以上、要介護4または5の利用者が35%以上等。平成28年度の類型別割合は①在宅強化型14.4%、②加算型29.7%、③従来型52.2%、ほか療養型3.7%。収支差(平成25年度)は、①②が5.2%、③が5.9%。

* 在宅復帰・在宅療養支援等指標・・・在宅復帰率やベット回転率等一定期間の動態と、PT数や利用者属性の静態の組み合わせ10項目。

6. 経営の方向性

(1) 6年前の同時改定

国は、平成24年度の同時改定において、今後の給付の在り方について、「施設」から「地域」へ、「医療」から「介護」、そして「予防」への流れを加速するという方針を示し、介護分野の施設サービスでは、**在宅復帰率やベット回転率の高い施設とそうでない施設とで基本報酬に差**がつけられ、障害福祉分野では、地域移行・地域生活の支援の充実を促すために夜間の入所支援サービス費が引き上げられる一方、日中の生活介護サービス費は引き下げとなりました。

(2) 「過度に在宅復帰率の向上や地域での利用者の自立を目指すまい」としてきた理由

① 家族介護力が低下していること。

わが国の世帯構造の推移をみると、65歳以上の者のいる世帯のうち、三世帯世帯の割合は、昭和61年の44.8%から平成22年に16.2%、平成28年には11.0%まで減少し、それと反比例して高齢者単独世帯や高齢者夫婦のみの世帯は、31.3%から54.1%、58.2%へと増加し、単独世帯だけを見ると、13.1%から24.2%、27.1%と倍増*1しています。これらのデータは、**わが国の高齢化は人口に占める高齢者の割合の増加を意味するだけでなく、家族介護力の低下が引き続き進行していることを示しています。***1厚労省:国民生活基礎調査

② ご当地では、『コール30分以内の“24時間地域巡回型訪問サービス”』の確立が困難

社会保障審議会で、『在宅老人ホーム ～ 要介護5でも独居の方でも自宅で住める事例』として、約1キロ圏内に50名の利用者を確保し、①訪問介護・看護サービスと、②緊急通報システム端末の設置、③家事支援サービス及び④食事提供・介助サービスを組み合わせるモデルが紹介され、『従来の老人ホームとの違いは、スタッフの移動時間だけである』と説明されています*2が、東京都の人口密度が6,204.0人/km²(2015年国勢調査)であるのに対し、ご当地は57.0人/km²であり、時に厳しい自然環境、人口減少と働き手不足など地域の事情を勘案すると、**ご当地での実現は相当に困難**です。*2介護保険部会(第62回):参考資料2-2

③ 利用者・ご家族の事情

本年2月の調査では、入所者80名のうち入所理由として**在宅介護困難を挙げる家族が79名**、冬季入所が1名であり、退所できない理由は、在宅介護困難を挙げた家族79名全員が特養の空きを持っているためと回答しています。

(3) これからの方向性

当会が運営する施設はいずれも自立支援を目的とするところ、利用者の健康維持・機能改善に資する活動に一層取り組みます。合わせ、独立型で母体医療機関を持たず、在宅ケア体制も併設していないことから、丁寧に本人・ご家族の理解を得ながら、他事業所等との効果的な連携の中で在宅復帰機能の強化を図ることとし報酬改定**減収分は稼働率の更なる向上で吸収**いたします。

7. 平成30年以降の重点施策 ～ 働きやすい職場づくりを通じた職員満足度の向上。

厚労大臣認定『経営力向上計画』の実現・・・平成32年3月末 **離職率5%**の達成(離職率の半減)

- (1) 非効率な業務の見直し・・・煩雑なデータ転記や類似帳票を整理、システムにより事務を効率化
- (2) 厚労省認定『えるぼし』、『くるみん』認定の取得・・・国の働き方改革関連法案の成立に合わせ、就業規則等の見直しを行い、女性の活躍推進に関する状況等が優良であるときに認定される『えるぼし』、次世代育成(子育てサポート)に関する取り組みが優良であるときに認定される『くるみん』の認定を受け、**職員の仕事と家庭の両立を支援し、働きやすい環境づくりを通じた職員満足度の向上**をもって他施設との差別化を図り、求人難の中、労働力を安定的に確保する一助と為します。