

令和3年度事業計画

社会福祉法人 幸星会

はじめに

新型コロナウイルス感染症や大規模災害が発生する中で、国においては、「感染症や災害への対応力強化」を図るとともに、団塊世代の全てが75歳以上となる2025年に向けて、2040年も見据えながら「地域包括ケアシステムの推進」、「自立支援・重度化防止の取り組みの推進」、「介護人材の確保、介護現場の革新」等を図ることとしております。

本年4月においては、介護報酬の0.7%の引き上げや、介護サービスの質の評価と科学的介護の取り組みとして、科学的介護推進体制加算を新設し、利用者ごとの心身の状況をデータ化し、サービス提供に活用し、ケアの向上を推奨しています。

また、介護人材確保の取り組みとして、一昨年10月に創設された、介護人材等特定処遇改善加算の見直しが図られ、職員の離職防止・定着に資する取り組みが推進されています。

社会福祉法人幸星会（以下「当法人」という。）においては、こうした、新たな指針に対して積極的に取り組み、介護事業の健全な経営へのかじ取りと福祉人材の確保や科学的介護の推進に取り組みます。また、法人組織の管理・運営体制の強化を図るとともに、地域における公益的な活動の推進に努めてまいります。

1 令和3年度事業の推進にあたって

社会福祉法人として、公益性・非営利性の確保、説明責任及び地域社会への貢献に留意して、次の取り組みを行います。

（1）経営組織の管理・運営体制の強化

理事会、評議員会がそれぞれの機能を発揮するとともに、組織全体の法令遵守が確保されるよう努めます。

（2）事業運営の透明性の向上

事業報告及び収支予算、決算等について、事務所内にその書類を備え置き閲覧に付するとともに、岩手県が運営する公表システムや全国で全社会福祉法人に対し画一的に実施されている「財務諸表等電子開示システム」を運用し、財務諸表や現況報告書等を公表します。

（3）財務規律の強化

役員報酬基準や役員報酬支払規程を公表するとともに、定款や経理規程等に基づき適正かつ公正な支出管理に努めます。

現実の収支状況を踏まえ、適切な形で財務が運営されるように努めます。

なお、福祉サービスに再投下可能な財産額（社会福祉充実残額（いわゆる「内部留保金」））については、令和2年度決算においても、社会福祉充実残額はゼロと見込まれるため、再投下可能な財産を活用する「社会福祉充実計画」の作成は必要ないものと思われま

（4）地域における公益的な取り組み

社会福祉法人は社会福祉事業又は公益事業を行うに当たり、日常生活又は社会生活上支援を要する者に対する無料又は低額の料金を福祉サービスを提供することが責務とされています。

当法人は、定款第3条（経営の原則等）第2項に「地域社会への貢献」に関する規定を設けており、これまでの事業を見直したうえで、次により地域における公益的な取組みを行います。

○ 地域のサロン活動への支援

ア 目的

乙部・黒川地域に居住する高齢者を対象とするサロン活動（居場所・交流機会）に対し、会場の提供や人的な支援等を行うことにより、在宅の高齢者の交流と健康・生きがいを支援する。

イ 取組みの概要

- ・ 令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症対策により活動を控えておりましたが、感染状況を見据えながら実施することとします。
- ・ 開設回数は月1回とし、サロンに会場（2階多目的ホーム）や設備（カラオケ装置・音響・映像等の機材等）を無償で提供（使用許可）する。
- ・ 事務室の職員などがサロン運営を支援する。
- ・ 慰問者等による歌や踊りを一緒に観賞するなど、サロン参加者と入居者・利用者との交流を行う。

2 令和3年度サービス区分別事業計画

(1) 法人本部事業

① 介護職員等の処遇改善について

国は、介護人材の処遇改善について、この間連続して改定し、介護職員の処遇を改善するとともに、質の高い介護人材の確保や配置に向けてキャリアパス要件の整備等を進めてきましたが、当法人でもその方向に沿って対応してきたところです。

これまでの改善に加えて、令和元年度の介護報酬改定において創設された「介護職員等特定処遇改善」についても算定することとし、職員の処遇改善に反映させていくこととします。

ア 賃金等改善の方法

○ 賃金の改善

過去6か年の改善の水準を維持し継続して支給する（一律6,000円+3号又は9,000円以上引上げ）。

○ 手当等の改善（過去6か年）

- ・ 介護職員手当14,500円（新設、引上げ）を支給する。
- ・ 役職手当3,000円～8,000円（新設）、資格手当4,000円～8,000円（新設）、夜勤手当（引上げ、4,500円）、早番・遅番手当1回500円（新設）は、従前の改善内容により継続して支給する。
- ・ 介護職員以外を含む全職員を対象とし、3階層（経験技能のある介護職員、他の介護職員、介護職以外の職種）に区分した、特定改善手当4,800～20,000円を支給する。

イ キャリアパス要件の整備（平成29年度までに整備済）

- キャリアパス要件1（平成27年度整備済）
キャリアパス基準表を定め、職員の職位、職責に応じた任用要件、賃金体系について定める。就業規則、給与規程（給与表を含む。）を書面で整備し、介護職員に周知する。
 - キャリアパス要件2（平成28年度整備済）
資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設ける。
 - キャリアパス要件3（平成29年度実施済）
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に昇給を判断する仕組みを設ける。就業規則、給与規程（給与表を含む。）を書面で整備し、介護職員に周知する。
- ウ 職場環境等要件（定量的要件）の整備
職場環境・処遇の改善、子育てとの両立を目指す人のための育児休業制度などを充実する（平成28年度整備済）。
男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等におけるハラスメント対策の強化に努める（令和2年度整備済）。
- エ 実施期間
令和3年4月16日から令和4年4月15日までとする。
- オ その他
介護職員以外職員についても、賃金等改善については、これまでの改善内容を確保する。
定期昇給については、規定どおり実施する。
職場環境等要件では、育児短期間勤務の取得期間について、平成31年度から、従来の3歳までから就学前までに延長する。

② 職員の資質向上について

- ア 魅力ある職場づくり
- 介護職員等の職場環境改善に資するため、介護福祉機器等の導入を検討する。
 - キャリアアップ・スキルアップを支援するため、研修会への参加を支援する。
 - 職員のキャリア形成の促進に努める。
 - 職員の腰痛予防やメンタルヘルスなど健康管理体制の充実に努める。
- イ 職員の教育・研修
- 研修体系
次の三つの体系で研修を実施する。
 - ・ ユニット・ケアに対応するための研修（ユニット・ケア研修）
 - ・ 社会的なニーズに対応するための研修（スキルアップ研修）
 - ・ キャリア形成等のための研修（キャリア研修）
 - ユニット・ケア研修
ユニット型ケア（個別ケア）に関する知識及び技術を修得させるため、次により研修を実施する。
 - ・ ユニット・ケア研修
県内外で開催されるユニット・ケア等に関する研修に職員を派遣する。

○ スキルアップ研修

スキルアップ研修を計画的かつ効果的に開催又は研修会などに職員を派遣する。

- ・ 痰吸引や経管栄養等のサービスモデルへの対応（医療的ケア研修）
- ・ 認知症等のサービスモデルへの対応（認知症対応研修）
- ・ 終末期や看取り等のサービスモデルへの対応（看取り研修）
- ・ 医療・看護・介護が連携した地域包括ケアシステムへの対応（地域包括ケア研修）

○ キャリア研修

- ・ 教育・研修委員会が開催する施設内研修等を通じ業務の資質向上に取り組む。（嚥下障害、口腔衛生、感染症対策、腰痛対策、接遇・マナー、身体拘束など）
- ・ キャリア形成や自発的職業能力開発などの取組みを物心両面から支援する。（認定講座等の受講支援、資格取得研修支援など）

③ サービスの質的向上について

ア 委員会活動の活性化

組織規程に定める委員会を見直すとともに活動を活発化し、その成果を業務に迅速かつ的確に反映させ、良質なサービスの提供を推進する。

イ 利用者満足度の向上

第三者委員が施設内を巡回するなどにより、利用者や家族の意見等を傾聴するとともに、相談窓口を設置し、苦情解決の適正な対応に努める。

ウ 家族や地域との連携

利用者家族へサービス担当者会議や介護通信、ホームページの更新により積極的な情報提供を行うとともに、地域に貢献する取組みを推進する。

④ 感染症防止対策について

ア 感染症対策マニュアルの活用

法人の「施設内感染対策に係る指針」に基づき、昨年8月に新たに策定した「新型コロナウイルス感染症対策マニュアル」について、入居者、来訪者及び職員に徹底した遵守を求めることとし、感染防止に努める。

イ 設備充実や感染防止用消耗品の確保

消毒用アルコール・防護服・マスク等の備蓄に努めるほか、居室内の空調設備や空間除菌設備等の整備を検討する。

ウ 面会や会議におけるオンラインの利用

感染防止の観点から入居者との面会は、オンラインによるテレビ電話を利用して行うよう家族等への周知に努める。また、サービス担当者会議等においても、オンラインを活用したテレビ会議での開催に努める。

(2) 特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）

① 現状と課題

平成27年度からの中・重度者を対象とする福祉サービスの供給のあり方の変更以降、入所待機者の数量的な減少傾向が続き、医療的ケアを必要とする重度化が顕著になっています。

また、医療機関への受診機会が拡大するとともに入院期間の長期化が見られるほか、施設への入所期間が1年未満の方の退所者に占める割合が半数近くに及び、入所サイクルが早まる傾向があり、介護報酬収入への影響が顕在化しています。

有効な待機者が限られている状況にあることから、入所希望の方を広く募ることが喫緊の課題となっており、退所と入所予定を的確に管理するベッドコントロールが重要となっています。

② 事業計画

ア 介護報酬収入は、居室の稼働率と要介護度に左右されます。このことから、居室の稼働率95%以上を目標とし、生活相談員と介護支援専門員、看護職員などによる緊密な連携の下に、入所申込者、待機者の入所を迅速かつ的確に行います。

イ 生活相談員2名体制のもと、施設の総力をあげて協力医療機関や嘱託医、地元開業医への働きかけや地域の居宅支援事業所との関係を強化して、待機者の確保や円滑でスピーディーな入居に取り組めます。

ウ 入所者の重度化や入院期間の短縮などについては、看護職員の充実、介護職員の痰吸引や経管栄養など医療的ケア技術の取得に努めます。

エ 看取りへの対応の充実と入居者家族の満足度を高めるため、人生会議(ACP)の取り組みを嘱託医及び多職種連携のもと推進します

オ 入所者の口腔を清潔に保つため、協力歯科医師と連携し口腔衛生の管理体制の整備に取り組めます。

カ 入所者の人権の擁護、虐待防止等のため、虐待の発生又は再発を防ぐための取り組みを推進する。

キ 今年度改正された介護報酬加算について検討を進め、導入可能なものについては、体制を整備して積極的に取り組みます。

ク ユニットにおける個別ケアの推進のほか、クラブ活動(いきいき倶楽部)や夏祭りなど施設内でのイベントの開催、旬に応じた多彩な献立給食、聴覚支援校生徒との交流など入居者の満足度を高めるための取り組みを積極的に実施します。

(3) 短期入所センター(短期入所生活介護事業)

① 現状と課題

短期入所センターは、社会福祉法人に限らず民間企業やNPO法人などが参画可能なため、多様な施設や多機能施設などが競合し、苦戦を強いられています。

また、サービスを利用していただく際は、居宅介護支援事業所の仲介が必要なため、地域の居宅介護支援事業所などとのいっそう緊密な連携が重要となります。

サービス利用は、利用者本人の心身の状況や家族の病気、冠婚葬祭、出張などにより自宅で介護が困難な場合などに起因するため、季節に偏るなどの傾向がみられます。通年での利用者確保も課題です。

② 事業計画

ア 居室の稼働率 70%を目標に、生活相談員による地域の居宅介護支援事業所などへの働きかけを抜本的に強化します。

また、ふれあいサロン参加者とその家族に対しサービスの利用などに関して周知、啓発活動を行います。

イ 長期間（連続 30 日超える）利用のほか、一定のサイクルや曜日指定での定期利用予約など通年利用の形も視野に、地域の居宅介護支援事業所などに広報し、利用の拡大に努めます。

ウ 介護職員の総数に占める介護福祉士の割合を満たす体制を確保し、サービス提供体制強化加算などを維持し、サービスの向上に努めます。