

平成29年度4月から社会福祉法の改正が施行されたことに伴い、理事会・評議員会等において、理事（6名）、評議員（7名）、監事（2名）の新役員が選任された。法人役員等の権限・義務・責任が明確化され、法人が自律的に適正な運営を確保するためのガバナンス強化が求められている中、法人として「内部管理体制の基本方針」を決定し、経営会議の定期開催、法人本部体制の強化、コンプライアンス委員会の設置等内部管理体制の整備に努めた。

平成29年度の事業運営状況は、各拠点のデイサービス等で業績目標未達であったが、サービス活動収益は、昨年の過去最高額（1,107,000千円）を上回る1,145,000千円を計上できた。経費においては、食材費・燃料費の高騰及び職員採用に係る人材紹介手数料の増加等で経費が嵩んだが、経常増減差額は45,179千円を確保できた。しかしながら、今後増加傾向にある施設設備改修費用については重要な経営課題であり、静霞園の建て替えも含めて法人全体の中長期計画を見直し策定する必要があり、次年度の課題とする。

## I. 重点項目事業報告

### （1）地域貢献活動及び公益的取組み

- ①茨城県社会福祉施設経営者協議会が平成29年度から実施している生活困窮者に対する緊急支援事業に対して、法人内各施設が協力事業所として登録し、財政的な支援と就労支援の一貫として職場体験の受け入れを開始した。
- ②低所得者等生計困難者に対して、利用者負担額軽減制度事業の適正な制度利用拡大に努めた。
- ③土浦市生活困窮者自立支援事業の学習支援事業「つちまる学習塾」の運営に、土浦市民間社会福祉協議会の会員として協力した。
- ④地域の福祉活動懇談会等で、地域の福祉課題として挙げられていた交通手段を持たない高齢者等に対する移動支援事業を土浦市社会福祉協議会他土浦市民間社会福祉施設協議会と連携し、法人が所有する車両の活用及び職員の運転により、無償でサービスを提供できるよう準備を進めている。平成30年度の新規地域貢献事業として取り組み、サービス内容としては買い物支援事業から開始する予定である。
- ⑤荃崎地区において昨年度から取り組み始めた地域交流スペースを利用した介護相談会・勉強会を継続実施し、地域ニーズへの対応・把握に努めている。

### （2）人材確保の強化

介護人材確保が困難な中、法人全体で年間27名採用できたが、25名の退職者があり、依然として厳しい状況が続いている。退職者のうち3年未満の早期離職者が約半数もあり、入職後の教育・育成・支援体制が課題である。また、離職防止については、来年度からの新人事制度の導入及びワークライフバランスの実現に向けて、これまで就業継続が困難な職員であっても多様な働き方を実現できる職場環境づくりに努める。

### （3）利用者の重度化・看取り介護及び認知症ケアに対応できる専門性の高い介護職員の育成

年間研修計画に従い、月例の職場内研修及び外部研修に積極的に参加し、介護職員の専門性と介護の質の向上に努めた。看護職員と介護職員の連携による医療ケアの実施については、看取りケア体制の充実に努め、喀痰吸引研修修了者は法人全体で、平成30年3月末現在合計33名の育成を図った。

### （4）災害時の体制整備

各施設において、災害発生時の体制強化を防災訓練等により計画通り実施したが、来年度は防犯体制についても実施する必要がある。地域の防災拠点として土浦拠点においては、土浦市社会福祉協議会と土浦市内32施設で構成する「土浦市民間社会福祉施設協議会」と協働して防災体制の整備を推進している。

### （5）法人新人事制度の導入

キャリアパス制度の導入に向けて、顧問の社会保険労務士事務所の指導の下、「人事考課評価規程」を制定した。リーダー層他中間管理職への説明会等により来年度からの導入準備を進めている。

### （6）ユニット型特養いちよの木の早期安定運営

平成27年4月に事業所指定を受け、3ユニット（29床）のうち2ユニット（20床）で開所となった。開所後、職員採用が思うように捗らずフルオープンまで時間を要したが、平成29年3月28日に全ユニットが稼働でき8月に満床となり、以降順調に稼働している。