

社会福祉法の改正等に伴う経営環境の変化に対応して、法人経営理念を一部見直し、当年度から新経営理念・基本方針に基づき事業を展開した。

平成30年度施行の介護保険報酬改定は、在宅サービス部門に厳しい改定内容であったが、適切な加算の取得に努め微増だが増収となった。

経営状況は、業績目標の未達及び前年度実績を下回る事業所が多かったが、サービス活動収益は昨年の1,145,000千円を上回る1,158,000千円を計上できた。しかしながら経費の支出増（特に人件費が前年比1300万増）により経常増減差額は33,144千円に留まった。人件費の増加の内訳としては、処遇改善加算の支出増、前年度からの欠員補充要員・派遣職員費の人件費増によるものである。このような厳しい経営状況の中においても、経営基盤安定のため施設整備の積立金として、計画通り1300万円を積み立て実行できた。

## I. 重点項目事業報告

### (1) 地域における公益的な取組みの推進

- 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を実施している。今年度障害者1名を職場体験で受け入れ、非常勤介護補助職として採用に繋がったが、家庭の事情により短期間の雇用契約で終了となる。
- ②昨年から準備を進め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及び土浦市民間社会福祉施設協議会との複数法人間連携事業として、買い物支援サービスを無償で11月から開始した。
- 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ている。
- ④土浦・つくばそれぞれの拠点施設において、地域交流スペース等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。
- ⑤看護専門学校での介護実習生受け入れ、筑波大学・茨城大学等学生の福祉教育実習生受け入れ、社会福祉協議会が実施する福祉体験事業・介護支援ボランティアの受け入れ、介護予防講座への講師派遣等福祉人材の育成に努めている。
- ⑥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を継続実施している。

### (2) 人材の確保・育成・定着化

昨年度から茨城県が主催する「いばらき女性活躍推進会議」に入会し、女性職員の多様な働き方を実現できる職場環境づくり、ワークライフバランスの推進、子育て支援の推進に取り組み、「平成30年度茨城県女性が輝く優良企業認定制度」において優良企業の認定受けることができた。この受賞の公表により、求人問い合わせの増加等法人の取組みが求職者等に評価されつつある。また、職場環境の改善については、施設長・社会保険労務士・労務担当職員による月例の「雇用管理改善会議」で就業規則等の変更等を検討し、職場環境の改善・離職防止・定着化に努めている。

### (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

医療ケアの外部研修及び看取りケアの職場内研修に重点的に取り組み、喀痰吸引研修修了者は当年度2名修了し、法人全体で、平成31年3月末現在合計34名を育成できた。また、課題であったくきの里の看取り体制も整備することができた。他の主な専門職としては、法人の資格取得助成制度等を活用し社会福祉士1名、介護支援専門員1名、介護福祉士1名の国家試験合格者を育成できた。

### (4) 業務の効率化、福祉機器の導入促進

静震園においては、茨城県ロボット介護機器普及支援事業の交付を受け、低床ベッド「見守りケアシステム」3台を導入し業務の効率化及び介護職員の負担軽減を図る。くきの里では、開設時から使用していたナースコールが老朽化のため、最新のナースコールシステムに更新し、業務の効率化を図る。

### (5) 施設設備整備計画の見直し

定例の建設準備委員会において、各施設の現状に即した建て替え、改築、改修計画を具体化し、中長期の経営計画の策定と併せて整備計画の検討を次年度の課題とする。

### (6) 法人新人事制度の導入

昨年度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」を制定したが、具体的な制度設計については、多くの導入実績があるコンサルティング会社と提携し、法人が目指す「人材育成」「定着」「業績向上」の成果の実現に向けて取り組み始めたところである。職員への評価説明会、役職者の研修、評価トライアルを実施の後令和2年度からの導入準備を進めている。