

社会福祉法人 長岡福祉協会

平成30年度事業報告

1 概要

(1) 事業を取り巻く環境

これまで2025年問題が課題とされてきたなか、今後の課題は団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年問題へとシフトされてきている。平成30年度、国は継続可能な社会保障を構築するためにも厳しい財政状況を反映した診療・介護・障害福祉サービス等の同時改定が実施された。制度の方向性としては地域包括ケアシステム構築のために「我がこと丸ごと」をキーワードとした共生社会実現に向けて、医療・保健・福祉の他、様々な業態または地域との連携を目指している。

一方で、人口減少社会のなか、医療・介護業界を目指す学生も減少し、職員採用が困難になる等課題も多くある。全国的には外国人人材の採用等における動きが見られ始めていることやICTさらにはAI等を活用した業務改善等を実施する動きもある。また令和元年度より働き方改革が開始されるなかで、更なる労務管理の徹底が求められることとなる。

このような状況のなか、当法人としても今後の事業展開については、社会の動きに注視した展開が必要となってくる。

(2) 事業の概要

当期は第5期中期計画初年度として、安定的な収支体質の構築を目指すべく、高齢事業・障害事業・長岡療育園・小千谷さくら病院の4事業がバランスよく発展することを目標に運営してきた。しかしながら事業により好不調が見られ、経常増減差額は460百万円と昨年を約56百万円下回った。

事業としては、長岡療育園と小千谷さくら病院は収益を伸ばしたが、高齢事業と障害事業は減収となった。高齢事業ではこぶし園が小千谷地区で増収となったものの短期入所の定員変更（削減）や稼働の伸び悩みが影響し、昨年を下回った。障害事業は特に就労系の事業所が稼働率の低下と報酬改定の影響により苦戦した。また首都圏事業部全体ではさくらの園、豊四季の業務改善の効果により収益が増加したが、ばらの園や十思において入院等による稼働率低下があり、減収となった。

今後の人口減少等を考えると長岡地域においては入所系などの既存サービスの展開は難しいが、定期巡回随時対応型訪問介護看護などニーズがあり利用定員数のない事業展開の工夫が必要と思われる。首都圏においては今後高齢者人口の増加が想定されるため事業展開の検討をしていくが、介護保険報酬改定において3期連続のプラス改定であったことを考えると次期は厳しい改定になる可能性があることも考慮していかなければならない。

2 事業の実施状況

(1) 長岡療育園

平成 30 年 5 月で、創立 39 周年となる当園は、病院であり、かつ重症心身障害児者の入所施設でもあり、県内の在宅重症心身障害児者の医療と福祉の基盤となる施設でもある。施設入所、緊急入所、医療型短期入所、外来診察、訪問看護、居宅介護、生活介護、児童発達支援、放課後デイサービス、各種相談事業、重症心身障害児者コーディネート事業等を複合的に展開しており、新潟県における重症心身障害児者に対するサービスの中核的な役割を担っている。平成 30 年度の収入は、第 2 病棟の一般病床化と在宅事業の伸びにより予算比で微増となった。

(2) 高齢事業

地域包括ケアシステムを推進し、その方の築き上げてきた生活の継続への支援のために、旧市内各生活圏域にサポートセンターを設置して、住まいと介護看護の支援を行ってきた。組織変更により小千谷地区の特養等も特養グループとしてこぶし園と一体的に運営することとし、旧長岡市 18 拠点・小千谷地区 3 拠点で事業を実施した。

平成 30 年度は三和と永田に定期巡回・随時対応型訪問介護看護を 12 月と 3 月に開設し、しなの、美沢、喜多町に加え 5 事業所での運営となった。小規模多機能型居宅介護はサテライトを除く 7 事業所の定員を 25 名から 29 名に変更し、これら包括報酬事業の充実を図った。一方、学校法人への建物譲渡に伴い廃止した短期入所（40 床分）の影響により大幅な減収となった。計画未達の事業もあり減収をカバーするに至らなかった。

(3) 障害事業

障害種別や多様化するニーズに対応し、良質なサービスを提供できるよう入所及び在宅障害者への支援の充実を図った。就労支援事業では、工賃向上や一般就労と職場定着の支援をすすめてきた。今年度報酬改定があった中で、入所系事業等で安定運営ができたが、グループホーム、就労支援等の稼働率低下により事業全体では若干の減収となった。利用者の高齢化、待機者の減少等の課題も年々顕著になっており、共生型サービスの展開について周辺の動向を十分確認しながら検討する。

(4) 小千谷さくら病院

新潟県難病医療ネットワーク事業の基幹協力病院として、「神経難病患者並びに高齢長期療養者への医療提供」という開設以来の基本方針を堅持し、果たすべき役割とその機能を継続・発展させるため、経営の安定化を目指し人材の確保と育成に努め、提供する医療サービスの向上と充実を図りながら地域に密着した信頼される病院づくりに取り組んでいる。また、難病患者の入院割合は増加傾向にあり、難病医療の協力病院としての役割を果たしている。病床稼働率の改善に努め、収益は計画を 28 百万円上回った。

(5) 首都圏グループ

首都圏での事業エリアは港区をはじめ、中央区、埼玉県和光市、千葉県柏市の3都県で展開している。新規事業の安定化と28年度より継続して経営改善施策の検討と実施に取り組んだ。豊四季では経常増減差額が未だマイナスではあるが、訪問介護の稼働率増により過去最高の収益となった。

3 経営課題への取組み

(1) 高齢事業・首都圏事業の黒字化

前期黒字転換したこぶし園と首都圏事業部が再び赤字となった。こぶし園では今年度より小千谷地区の高齢施設と一体運営することとなりスケールメリットを活かした運営により、経営の安定化を図った。しかしながら前年度末にショートステイの一部を学校法人への建物譲渡し、利用定員が減ったことや定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業（サテライト）2事業所を開設する時期が重なったことが要因。今後期待のできる在宅サービスの稼働増の取り組みをしていく。またサンプルザ長岡との連携も開始し、相互の稼働率安定を図る予定。首都圏事業については、在宅サービスを中心に増収増益傾向にあるが、特養系施設で入退院の動静により稼働率低下傾向にあった。今後は特養と老健の間でも連携をし、空床期間の改善をしていく。また豊四季についても未だ赤字ではあるが、訪問介護等の稼働率向上により、改善傾向にある。

(2) 介護・看護職員等の人材確保

介護・看護職員の採用は年々厳しい状況になっており、新卒、中途採用ともに志願者減の状況。そのため様々な求人情報掲載を行うとともに、就職ガイダンス等へも積極的に参加。希望者への随時施設見学等も実施し、人材確保を図った。今後はICT等を積極的に活用し、ケア内容の充実を図るなど検討、実施することで、更なる人材確保につなげる必要がある。既定の整備及び運用と適正な労務管理に向けた体制の構築が人材確保だけでなく、人材流出を防止することになると考えている。

(3) 幹部職員の育成

当法人が規模を拡大し、地域福祉ニーズに応じていくためには、法人の発展をさせる若手幹部職員の育成が急務である。平成30年度より開始した管理者クラスの人材育成である「次世代リーダー育成研修」と「管理・監督職マネジメント研修」を今後も継続して取り組むこととしている。

(4) 「崇徳厚生事業団」グループの連携強化

医療・介護の連携強化が今後の事業発展のカギを握っている。地域包括ケアシステムとその実現が国の福祉施策として打ち出されているなか、崇徳厚生事業団内のさらなる連携は欠かせない。崇徳会との間では、認知症高齢者対応のネットワークが構築されている。これだけに止まらず、医療・高齢・障害・保育事業及び首都圏で事業を展開しているグループの強みを活かした連携強化を図る。

4 平成 30 年度会議等の開催状況

(1) 理事会・評議員会

開催日	議案
6月1日(金)	<評議員会> 書面による決議省略 議案第1号 定款の一部変更について
6月12日(火)	<第1回理事会> 議案第1号 平成29年度決算について 他13議案
6月27日(水)	<第1回定時評議員会> 議案第1号 平成29年度決算について 他4議案
8月21日(火)	<第2回理事会> 議案第1号 就労定着支援事業の実施について 他5議案
9月27日(木)	<理事会> 書面による決議省略 議案第1号 新橋ばらの園 施設長の任免について 他1議案
12月11日(火)	<第3回理事会> 議案第1号 理事の職務変更・執行役員の指名について 他6議案
2019年 3月26日(火)	<第4回理事会> 議案第1号 平成30年度決算見込みと平成31年度計画について 他10議案

(2) 執行役員会等

執行役員会（13回開催）、経営戦略会議（5回開催）、総合会議（6回開催）、事務運営会議（6回開催）

(3) 平成30年度職員採用者数 () は前年度

	採用者数	退職者数
県内	130名(124)	114名(111)
首都圏	92名(65)	79名(80)
合計	222名(189)	193名(191)

※非常勤職員除く

(4) 本部事務局主催研修会

開催日	研修内容	対象者	参加者
4月2日・3日	崇徳厚生事業団 合同新人研修会	平成30年4月新卒採用者	33名
5月17日	新人職員フォローアップ研修	平成30年4月採用者	33名
6月13日	中途採用者研修会(第1回)	中途採用職員	28名
8月～2月 (全10回)	次世代リーダー育成研修	施設選抜の若手職員	12名
8月22日	メンタルヘルス研修会	役職者及び一般職員	34名
9月28日	ハラスメント研修	担当者及び役職者	21名
9月～10月	管理監督職マネジメント研修	管理職・監督職	229名
10月4日	新人職員フォローアップ研修	平成30年4月採用者	32名
11月	中堅職員研修	一般職員のうち3.4等級の中堅職員	137名
12月19日	交通安全研修会	全職員	38名
12月10日	感染症対策研修会	全職員	36名
11月2日	中途採用者研修会(第2回)	中途採用職員	25名
1月17日	防災対応研修会	防火管理者・担当職員	37名
2月15日	新人職員フォローアップ研修	平成30年4月採用者	30名
2月19日	救急救命法研修会	全職員	29名
3月11日	紙おむつ研修(第1回)	看護・介護職員	8名

5 平成30年度主要計数実績(決算・計画対比)

項目	H29実績A	H30計画B	H30実績C	決算対比 C-A	計画対比 C-B
サービス活動収益	12,838	13,060	12,902	64	▲158
サービス活動費用	12,300	12,566	12,417	117	▲149
うち人件費	8,629	8,820	8,687	58	▲133
減価償却費	810	788	802	▲8	14
サービス活動増減額	538	494	484	▲54	▲10
経常増減差額	516	475	460	▲56	▲15
その他の特別収益	66	0	38	▲28	38
その他の特別費用	255	0	452	197	452
当期増減差額	328	475	47	▲281	▲428
外部借入金	3,928	3,532	3,831	▲97	299

【参考資料】

職員数、平均利用者数(平成 31 年 3 月 31 日現在)

(単位:人)

※職員数合計に本部事務局職員数を含む。	職員数 (常勤換算)	平均利用者数 [() は定員]		
		H29 年度	H30 年度	増減
高齢者関係事業 入所		801.9 (862)	804.5 (865)	2.6 (3)
通所		244.6 (332)	247.7 (335)	3.1 (3)
短期		128.7 (144)	96.2 (100)	-32.5 (-44)
グループホーム		71.7 (72)	70.5 (72)	-1.2 (0)
小規模多機能型		235.5 (290)	242.8 (318)	7.3 (28)
入所・通所系 小計		1,482.4 (1,700)	1,461.7 (1,690)	-20.7 (-10)
その他訪問系事業等		816.0 (-)	800.9 (-)	-15.1 (-)
高齢関係事業 小計	1,106.8	2,298.4 (1,700)	2,262.6 (1,690)	-35.8 (-10)
障害福祉関係事業 入所		197.2 (224)	201.6 (224)	4.4 (0)
通所		487.5 (536)	489.5 (538)	2.0 (2)
短期		13.5 (26)	13.3 (26)	-0.2 (0)
グループホーム		122.3 (131)	119.9 (131)	-2.4 (0)
障害関係事業 小計	350.9	820.5 (917)	824.3 (919)	3.8 (2)
長岡療育園	278.7	206.8 (220)	208.9 (220)	2.1 (0)
小千谷さくら病院	136.0	153.2 (170)	157.0 (170)	3.8 (0)
保育事業	4.0		1.3 (8)	1.3 (8)
合計	※1,902.7	3,478.9 (3,007)	3,454.1 (3,007)	-24.8 (0)

※職員数合計に本部事務局職員数を含む。