

# 社会福祉法人 弘英会

## 令和 1 年度事業報告

2019年度は平成から令和への元号移行からスタートしました。元号変更による事務の輻輳を予想しておりましたが、各取引先からのご協力も頂き、システム・管理帳票等は混乱無く短期間で対応することが出来ました。

2019年度は以下の4項目を事業計画に掲げ取組んでまいりました。

- (1) ガバナンスの強化
- (2) 収益力の向上
- (3) リスクマネジメント
- (4) 人事機能強化

### (1) ガバナンスの強化

2018年に須磨シニアで発生した「支援記録未作成」の再発防止を重点課題として、米田グループ内で監査機関を立ち上げ、各事業所のケアプランチェックを実施してまいりました。事業所毎に特徴もあり、良いものは取り入れ、不備に繋がるものは公にして改善を図ってきました。

また、神出シニアケアプランセンターでは迅速な支援記録、事務作業の簡素化を図るべく、新たな支援システム及びipadを導入しました。

### (2) 収益力の向上

稼働率向上施策を模索し法人全体の収益力向上を目指した1年であったが、決算は神出シニア・須磨シニアとも赤字計上となりました。

神出シニアは、9～11月に特養入所者間で風邪が蔓延し入院患者が多発し3ヶ月平均稼働率は87.73%と低迷したことで極端な減収となり赤字の主因となりました。低迷期を体験したことは、営業の重要性及びベッドコントロールに対する相談員3人の意識を高め、その後の業務展開に繋がっています。

須磨シニアでは、派遣社員から正職員採用にシフトチェンジする際の人件費及び紹介手数料等経費の増加が赤字の主要因となりました。一方、人材育成の効果によりデイサービスへの集客力が大幅に向上しました。

### (3) リスクマネジメント

職員の検温、マスク・手洗い・うがいの励行、ご家族面談の抑制等の効果もあり、年末・年始に職員数名がインフルエンザに罹患した程度で、利用者への感染は無くシーズンを終えることが出来ました。コロナの影響もあり一層の感染防止に取り組んだ成果と思われま

す。但し、災害対策マニュアルの見直しについては先送りとなっており、現場で活用できる災害対策マニュアルの作成には早急に取りかかることとします。

### (4) 人事機能強化

新卒者採用に向けた学校へのアプローチは現状模索段階ですが、2017年度から実施している介護人材育成事業によりミャンマー留学生1名が今春専門学校を卒業し、介護福祉士の国家資格も取得、4月から神出シニアにて就業開始しております。

神出シニアは、正職員の離職率は前期の14.08%から5.88%へと好転したが、有期契約職員の離職率は20%と高い水準にあり、有期契約職員9名の離職理由は高齢、病気治療及び親の介護によるものでした。不足人員については目途が立っております。

須磨シニアは、従業員の定着を目指し2020年を目途に勤務形態の見直しに着手しております。

引き続き、職員が辞めない環境づくりを図っていきます。