

令和3年度 事業報告書

第21期 (2021/7/1～2022/6/30)

今年もコロナ禍が収束しない中、紙面での報告・決議となりました。2022年に入ってオミクロン株が蔓延するようになると、感染予防対策に万全の注意を払っているにも関わらず法人の身近でもぼつぼつと陽性の報告があがってきました。それでも私たちはさらに細心の注意を払いながら日々の業務にあたり、休業することなく利用者様を支えてきました。職員一人一人の努力の賜物と感謝しています。

さて21期決算の事業売上げは102,460,545円で、当期計画と比較して62万円余の減額ではあったものの、各種助成金(約100万)及び寄付金等(約200万)による営業外収益が大きく増額となり、計画通りの収入金額(105,762,541円)となっています。しかしながら費用が計画に対して3.7%増の108,960,864円となり、結果、当初は50万円ほどの利益を見込んだ予算計画だったのが、決算収支では320万円弱の損失決算となってしまいました。

費用増加の主な内訳をみますと、①人件費の中の法定福利費 ②水道光熱費 ③支払手数料(経営コンサル料等) ④修繕費(小規模設備)で大部分を占め、当期予算建ての際に予測できていなかった内容であり課題を残しました。(詳細収支報告参照)

21期の決算報告を読み込みながら私は、今後の法人運営の在り方を考え直す大きな転換期にあると改めて感じました。

幸い私たちは一昨年より、「夢ファンド・組織基盤強化事業」「経営アドバイザー派遣事業」「経営コンサル支援」を通して、これまで培ってきた日々のケア実践業務内容とは違う経営的視点に立った新たな知識とだんだんの樹の一員としての自覚を得てきました。22期はそれらを踏まえて、それぞれがだんだんの樹における自分の仕事(立ち位置)について今一度見定めなおし、将来を考える期間にできたらと考えています。

中期的には3年5年後を見据えた経営計画を立て、それを粛々と実現していく中で経営体質を持続可能なものに変えていくことだと思います。同時に、大きく分けて4つの事業体系に分かれる「だんだんの樹の組織」を明確に提示して、法人理念を職員全員で共有することを目標の中心に据えます。実現には一つ一つ積み重ねていくしかありませんが、それは楽しい歩みになると信じています。そしてだんだんの樹の一員であることに改めて誇りをもってもらいたいと願っています。

(理事長 服部恵津子記)

第 21 期事業報告

	本部	小規模多機能	訪問介護（障害者支援）	居宅介護支援	コミュニティ
1, 期初の基本目標	職員各自にだんだんの樹の一員としての自覚を持って活動してもらうために、具体的方策を実行していく。	5 年後、「だんだんの樹は第 2 の家族、利用者も職員も満足な施設」にするため、今期は安定した事業運営を目指して、年度平均登録者を 20 名にする。	住み慣れた家で安心して生活できるように支援する。(満足度 95% を目指す) 若い職員の確保	引き続き感染予防対策を徹底して業務に当たる。ケアマネのスキルアップを目指す。月平均 57 件を維持する。	地域課題にチャレンジする。5 年かけて赤字経営から黒字経営に。
2, 検証	・HP の拡充を図るべく小規模だけでなく、訪問介護も毎月写真を掲載するなどの工夫を行った。 ・社内情報伝達ツールとして LINEWORKS 導入。グループトーク、掲示板を活用し、情報共有を図れるようになった。 ・法人としての利用者受付フロー作成。	・法人内の居宅介護支援とも連携することで、小規模から施設ショートステイ利用への変更がスムーズにできた。 ・利用者からの要望に応えるべく語合いを重ねるが、小規模の役割や公平性についての理解を得ることが難しく、サービス過多も一部あり。	・利用者とヘルパーの信頼関係はできている。現状維持以上のサービスを提供していきたい。 ・LINEWORKS 導入により利用者情報や伝達事項が効率的にヘルパーに連絡できるようになった。	・サービスの質向上を図るよう、区や包括の研修にはできるだけ参加、ケアマネの意見交換、情報共有によりスキルアップ。 ・ケアプラン作成研修にも参加。 ・ケアマネがゆとりをもって対応できる体制。基本常勤 25 件、新規面談は 2 名で対応。 ・接遇マナーを身につけるべく研修、振り返り。	・コロナ対策を実施し事業展開を行った。 ・エビデンスに基づいたプログラムの充実、安価でパフォーマンスの良い食事の提供を実施。その結果前年度に比べ来所者延べ 1,247 名、ボランティア活動者延べ 318 名増加。 ・教室の人数制限を行い、10 月から火曜日の教室を増やした。
② 組織運営と人材の育成	・給与制度の浸透を図るため、支援を受け給与体系の見直し、整理した。 ・人材獲得のため積極的に求人実施。(WEB 求人、紹介制度、チラシ等で人材獲得)	・自己ネットワークを活用し能力や意欲に関する現状把握を実施したが、外部研修への意欲は高くない。	・収益部門としての販路増が来ておらず、対応できるヘルパー不足等の問題があったが、積極的な求人活動を実施することで、登録ヘルパー 3 名獲得。	・他の事業との連携を図りながら運営、できるだけ長く働いてくれる人材を希望するも応募なし。 ・研修プログラムを計画し実行。(認知症、虐待、個人情報、感染症他)	・コミュニティ職員の事業分担整理に着手。それぞれが責任をもち仕事を進めてきた。
③ 地域との共生・地域への貢献	・弥生台北口地域貢献施設への事業参画に向け、若い子育て世代とコミュニティボランティアに迎え準備中。	・コロナ禍理由に外部交流が減少。 ・運営推進会議や運営研修での地域交流は継続。 ・地域行事には職員配置を理由に参加できないことが多い。	・地域ケアプラザとは良い関係が築けているが、地域に対して訪問介護事業所の認知が低い。今後発信する取り組みの必要がある。	・地域包括ケア、他職種連携を取り入れたプランを作成し、コミュニティ等の横浜市 B 事業とも連携。 ・近隣のケアプラザ、居宅介護支援事業者と B 事業見学会を取った。	・中川地区社協、いずみ野地域ケアプラザと連携し進めてきた。 ・近隣のケアプラザ、居宅介護支援事業者と B 事業見学会を取った。
④ 健全な経営と財源の確保	・期中より経営支援を受け、今までの現状維持方針から売上増方針に方向転換。各事業にて収入を上げるべく活動中。	・登録数が概かに目標に届かず (19.8 人)、平均介護度も低い (単介護 2.1)。 ・訪問者が多く、人員が不足する時間帯があり、職員間で「人手不足」のイメージがあるが、売上上げに対する人件費率は 78% と高い。	・収益部門として「利用者を増やす」ようサービスの質を変え、積極的に求人活動を実施。 ・毎月利用状況を把握する数ではなく利用回数で示すなどの工夫をした。 ・利用者は徐々に増えているが、今後十分に対応するためにはヘルパーが足りない。	・月平均件数は 59 件で計画を上回ったが、予防プランが多い為売上上げは伸びなかった。 ・事業所加算を取る準備のため、パート職員 1 名の受持ち件数を増やした。(将来的には常勤正社員へ)	・職員の働き方改革 (職員 1 名とボランティアで務ま運営)。 ・職員のコスト意識改革。 ・助成金の申請等実施。 ・食料費削減のため、5 月よりランチ代値上げ。