

平成 30 年度 事業計画

社会福祉法人 淳風会

本 部

## 〔1〕法人運営方針

### I、職員が働きたい、働きやすい職場を創るために

職員の意識調査アンケートを実施した結果

- ・ 勤怠管理について出勤簿のあり方・残業時間把握の方法など
- ・ 有給休暇の取り易い職場づくりの方策
- ・ 50歳から年齢給が毎年1,000円ずつ下がることへの疑義

以上3点を優先改善事項と捉え30年3月末までに具体的な取り組み方策を決め平成30年4月から実施する。

### II、淳風とよなかに建設中の地域密着型特養の運営に法人を挙げて協力し成功させる（平成30年9月開設予定）

- ・ どのような特養を開設することが地域の要望に合致するのか、方針を啓蒙する
- ・ 人材確保が困難な中、全法人を挙げて人事異動含めた協力を進める
- ・ 資金については医療機構の融資条件を順守しつつ協力する

### III、介護報酬改定に伴う正確な制度の把握・対応策立案と実行、変更を要する記録整備

- ・ 部署に向けた勉強会実施
- ・ 加算にまつわる内容（要件とチェックポイント）の正確な把握と対策決定
- ・ 事業ごとの対応方針決定と実行

## 〔2〕本部運営方針

法人運営方針の具現化と共に、各施設・各事業所の事業運営のバックアップを行なう。

### I、職員満足度向上の取り組み

・新しい人材の確保が厳しい時代であり、離職率を低下させ、いかに定着してもらうかの取り組みが必要である。これは言い換えれば、在職中の職員満足度向上の取り組みである。労働環境を改善し、いかに働きやすい職場にするかがポイントである。

・まずは、昨年度実施した結果より改善が必要な事を実行し、その後の有効性も検証する。

具体的には、勤怠管理について、勤怠ソフトを導入し、出勤簿ではなくタイムカード形式を取り入れる。職員自ら、労働時間の把握ができ、上司も正確な労働時間が把握出来る。また、ソフトを活用する事で事務職員の負担軽減、事務効率の向上につなげたい。

有給休暇の消化率向上については、現在も取り組んでいるリフレッシュ休暇制度をもう一度しっかりと取り組み、特養だけではなく、全部署に広げていく。

50歳より年齢給が年々、下がっていく事については、給与規程の改定を理事会に提案し承認されれば平成30年4月より適用したい。

・尚、この取り組みは今年度のみで終える事ではなく、継続していく必要がある。その為には、職員の率直な意見が必要である事から、今年度も職員満足度アンケートは実施する。

### II、人材の確保

・上記で述べたように、新しい人材確保が難しい為、在職中の職員の離職率を下げる事が大事である。しかしながら、新しい人材の確保が難しいからと言って、採用活動に力を入れないのは間違いである。積極的な採用活動と離職対策両方を行ってこそ、人材の確保に繋がると言える。

・まずは、昨年度末より取り掛かっている、淳風会採用専用ホームページのリニューアルを早期に完成させ、indeed 広告などにリンクさせ、多くの求職者の目にふれるようにする。

・新卒の確保については、法人全体で4名の獲得を目標とし、今年度は就職フェアを主体に学生との接点を図る。昨年度まで行ってきた、学校訪問も継続する。特に高校については昨年度より訪問を始めたところであり、今年度は介護福祉士養成校と同様に福祉系就職率が高い高校には積極的に訪問を行う。

・外国人介護士受入については、昨年度の途中から思いのほか、留学生への反

響があり受入れをする事が出来た。一方で技能実習生については、提携する協同組合が介護を扱う申請をしており、許可待ちの状況が続いている。今年度中にはその許可も間違いなくおこなうことから、可能になった時にすぐに動けるように、日頃から協同組合と連携し準備しておく。

### Ⅲ、新規事業の後方支援

- ・（仮称）地域密着型特別養護老人ホーム淳風とよなかが平成 30 年 9 月開設予定であり、継続して本部としてバックアップを行う。
- ・具体的には、まずはプロジェクトチームの一員として役割を果たす。採用チームとしては、人員不足による事業開始が遅れるという最悪の事態にはならないように計画的な採用活動を行う。
- ・広告・パンフレットチームとしては、主担当者と連携し営業活動開始までに作成出来るように計画的に行う。
- ・また、本部としては、様々な事務手続き等、必要時にすぐにバックアップ出来るよう心掛ける。

### Ⅳ、制度理解の周知

- ・平成 30 年 4 月介護保険制度の改正があり、改正内容の正確な把握が必要である。制度の理解がなければ、必要書類を整える事が出来ない。
- ・もちろん、改正前に各事業で管理者を集め、解釈の摺合せは行なった。制度改正時は、改正後にも新しい情報が追加で発表されることもあり、4 月以降も各事業の横断会議などで情報共有、解釈の摺合せを行う。
- ・また、必要書類の整備については、今年度も内部監査を計画的に行う事によりチェックする。

### Ⅴ、経理及び給与関係業務について

改正社会福祉法二年目を向かえ、より財務規律の強化が求められるとともに、次年度には新規特養の開設も控え、経理職員としての業務量が増すとともに責務も重くなることを踏まえ次年度は以下の方針で業務を進めて行きたい。

#### (1) 新入職員の育成

- ・新規事業の開設に備えるべく職員 1 名を増員したところであるが、経理の経験は浅いものの福祉施設での管理職経験もあり、早く組織に馴染むべく意欲的に業務に取り組んでおり、将来的にも経理のリーダー的存在になることも期待できることから、本人の意欲を閉ざすことなく経理業務の習得を第一目標としつつ、行政の申請手続や人事業務等も幅広く指導して行きたい。

#### (2) チームとしての組織力の強化

- ・今年度、期中に予定していた職員の配置替えが実現できなかった。制度改正や情報公開制度の導入に併せて決算終了後の書類作成に手間取り、期のスタートが出遅れたことなどが影響したが、次年度は同じ過ちを繰り返さぬようすでに準備を始めている状況である。

- ・次年度は一人一拠点の業務にとどまらず複数の拠点に関わり、最終的にはすべての経理職員がグリーンヒル、とよなか、おおさかすべての拠点の経理事務をこなせることを目標として行きたい。

- ・とよなかの拠点については遅れが生じることも予想されるが、他の職員がフォローにあたることとし、全員で法人全体の経理をこなしていくという体制を整えるため一人一人の意識を高めたい。

### (3) 給与計算業務について

- ・新規事業所の開設を控え、職員がさらに 20 人程度増加し、給与計算、税務社会保険業務も増大する。現在リーダー職員が経理業務全般の確認と決算並びに給与関係事務を行っているが、給与のウェイトが重くなるため、より専念できるよう他の職員に経理業務の総括的なことはできうる限り割り振り、この局面を乗り切りたい。

### (4) 公認会計士との連携

- ・現在の事業規模から予想して、遅くとも三年後には監査法人の受け入れが確実と予想される。現在の会計処理、書類整理、チェック体制等はまだまだ十分といえず、今年度から顧問会計士となっただいた山口先生とは電話やメールで相談を受けており、今後も綿密に相談を行い難問については自己判断せず積極的に指導を仰いで行きたい。

### (5) 電子申請業務について

- ・平成 27 年度より電子申請を始め、今年度は地方税の申告業務も電子化した。一法人につき一つの ID しか付与を受けられないことと同一市町村に住所地の異なる拠点の申請を行うには別の ID を使わなければ受理できないことがわかり、結局、一部は紙媒体での提出となったことから、適用事業所の統一も今後の検討課題である。

- ・それに関連して国税の申告業務についても、消費税、法人税はおおさかが法人全体の適用事業所となっているが、源泉税については三拠点別々となっており申告書作成、納付に三倍の作業が必要となっていることと今後 e - t a x を導入する際にも地方税と同様の問題が予想されることからこちらも適用事業所の統合を検討していきたい。

- ・いずれにしても経理単独で判断せず前出の山口公認会計士に相談を仰ぎ処理を進めて行きたい。