

令和2年度
事業報告

社会福祉法人 慶寿会

法人本部

自 令和2年4月1日

至 令和3年3月31日

目 次

(管理経営に関する事項)

- 1.理事会・評議員会の開催状況
- 2.施設整備等状況
- 3.職員の入退職状況
- 4.職員の処遇状況
- 5.職員の研修状況
- 6.職員の福利厚生

(事業運営に関する事項)

『事業報告書』資料編にて詳細報告

(経理に関する事項)

『決算報告書』にて詳細報告

(管理運営に関する事項)

1. 理事会・評議員会の開催状況

- (1) 令和2年5月31日(日)～理事会
令和2年6月14日(日)～定時評議員会
 - ・令和元年度 社会福祉法人慶寿会の事業報告に関する件(理事・評議)
 - ・令和元年度 本部会計及び施設会計の決算の承認に関する件(理事・評議)
 - ・令和2年度 職員給与規程に関する件(理事)
- (2) 令和2年12月6日(日)～理事会
 - ・令和2年度中間期決算に関する件
 - ・令和2年度予算の補正に関する件
- (3) 令和3年3月28日(日)～理事会・臨時評議員会
 - ・令和3年度事業計画(案)に関する件(理事・評議)
 - ・令和3年度本部会計及び施設会計収支予算(案)に関する件(理事・評議)

※本年度の理事会及び臨時・定時評議員会は「新型コロナウイルス」感染症の拡大及びまん延予防を考慮し全て「書面評決」にて実施(参集せず)

2. 施設整備状況

○カトレアホーム

- 2階利用者居室コンセント修繕 バンダ1・2
- 2階シンビ側利用者トイレ大便器フラッシュバルブ修繕
- 2階バンダ側トイレコール不良修繕
- 2階シンビ2前利用者トイレ入口洗面台破損修理
- 厨房マジミックス（万能粉碎攪拌機）修繕
- 厨房食品庫エアコンドレン詰り修理
- 中庭池用ポンプ入替
- 入浴場特浴排水部分修繕
- 廊下カトレア3・4通路誘導灯修繕
- 2階利用者居室コンセント修繕 バンダ2・シンビ2・カトレア5
- 1階洗濯場入口アルミドア改修工事
- 2階食堂ロールカーテン修繕
- 2階利用者居室個別照明器具交換 バンダ3
- 入浴場溝蓋裏溶接加工
- 2階東側利用者居室エアコン室内機・室外機洗浄 バンダ2・3
- 2階東側利用者トイレ手摺不具合点検・修理
- 1階東側利用者トイレ洗浄不良点検・修理
- 1階事務室・談話室家庭用エアコンクリーニング
- 厨房空調機修繕
- 厨房湯沸かし器不具合
- 厨房湯沸かし器更新取付工事
- 厨房給排気設備修繕
- 洗濯場外出入口扉受け側カギ破損修理
- みまもりベッドセンサーシステム導入
- 無線LANアクセスポイント7台設置

○松林ケアセンター

- 自転車修理
- 留守番電話機能設定工事
- 駐車場車止めポール設置
- 職員トイレ不具合修繕
- 厨房スチームコンベクションオープン修繕
- 女子トイレ手洗い器修繕
- 厨房アサヒスーパーブレンダーモーター交換
- 駐車場フェンス補修工事
- 2階会議室無線LAN配線増設工事
- 2階和室無線LAN配線工事

- 平和町介護サービスセンター
 - 玄関カギ・転倒防止版設置
 - PC画面表示異常修繕
- デイサービスふる里
 - 洗濯機設置
- 浜須賀地区地域包括支援センターあさひ
 - 自転車タイヤパンク修繕・カギ交換
 - 看板枠修繕
- 松林地区地域包括支援センターくるみ
 - 自転車タイヤ・チューブ・ブレーキ修繕
 - 内線ポート不良による増設工事

3. 職員の入退職状況

令和元年度 就退職者 31年4月1日～2年3月31日		
カトレアホーム		
	正職員	非常勤
退職者	6	4
就職者	6	4
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		
異動 入		1
松林ケアセンター		
	正職員	非常勤
退職者	2	8
就職者	2	11
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		1
異動 入		
平和町介護サービス		
	正職員	非常勤
退職者		
就職者		2
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		
異動 入		
デイサービスふる里		
	正職員	非常勤
退職者		
就職者		1
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		
異動 入		
包括あさひ		
	正職員	非常勤
退職者	2	1
就職者	2	1
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		
異動 入		
包括くるみ		
	正職員	非常勤
退職者		
就職者		
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		
異動 入		

令和2年度 就退職者 2年4月1日～3年3月31日		
カトレアホーム		
	正職員	非常勤
退職者	5	5
就職者	5	6
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		1
異動 入	1	
松林ケアセンター		
	正職員	非常勤
退職者		4
就職者	1	6
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		
異動 入		1
平和町介護サービス		
	正職員	非常勤
退職者		1
就職者		
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		
異動 入		
デイサービスふる里		
	正職員	非常勤
退職者		3
就職者		
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		
異動 入		
包括あさひ		
	正職員	非常勤
退職者		
就職者	1	
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出		
異動 入		
包括くるみ		
	正職員	非常勤
退職者	1	
就職者	2	1
パート勤務から正職員		
産・育休復帰		
産・育休継続		
休職（傷病）		
異動 出	1	
異動 入		

4. 職員の処遇状況

☆賞与の支給 令和2年度は年間3.25か月を支給（夏・冬）

☆資格取得の状況

正規職員の国家資格（介護福祉士・社会福祉士）、介護支援専門員の合格者に対しては、基本給の1号俸アップを実施。非正規職員については、手当相当の時給アップを行う。

（給与規程変更に伴い「資格手当」を創設。今後は手当として支給する。）

・介護福祉士2名（松林ケアセンター、デイサービスふる里各1名）

・社会福祉士、介護支援専門員の新規合格者は0名

☆永年勤続表彰（10・15・20・25・30年勤続）14名に記念品贈呈 令和2年8月2日実施

※20年5名＝カトレア2名、松林1名、平和町2名、15年3名＝松林1名、くるみ2名

10年11名＝カトレア4名、松林1名、平和町6名

☆介護職員処遇改善加算 介護職員に支給（25,753,645円）

特定介護処遇改善加算 全職員対象に支給（7,411,332円）

5. 職員の研修状況

当法人の事業計画の目的を達成するために個々の職員が自己の資質を向上させることは欠くことのできない条件である。そのため外部研修への参加も可能な限り機会が与えられるように十分な配慮をし、その成果が得られた。尚、施設（事業所）内研修は年間の研修計画を施設（事業所）毎に立て技術レベルの向上、研鑽に努めている。

【令和2年度主な成果】

☆カトレアホーム

『かながわ認証』更新（令和5年3月31日）

（『かながわベスト介護セレクト20』（※事業実施なし）

「かながわ高齢者福祉研究大会」（※大会中止）

☆松林ケアセンター

『かながわ認証』新規取得

「第7回嚥下食メニューコンテスト」最優秀賞受賞

「高齢者住宅新聞」に食支援取り組み掲載… 他、成果多数。

（※「資料編」松林ケアセンターの項参照）

6. 職員の福利厚生

☆職員健康診断：春→全職員を対象、秋→夜勤者を対象に実施している。

令和2年4月～実施 おざき医院：29名受診、協会けんぽ等：18名 計47名

令和2年11月～実施 おざき医院：12名受診、協会けんぽ等：4名 計16名

☆「ことぶき会」（懇親会）※「新型コロナウイルス感染症」により中止

（ことぶき会費（600円/月）は控除月に応じて全額返金）

☆「こども参観日」→例年「餅つき」時に実施していたが実施せず。

(事業運営に関する事項)

➤ 社会福祉法人慶寿会（法人全体）

☆「理念継承プロジェクト」活動の実施

法人設立から40周年を超え“原点回帰”で次の50周年以降を目指して行く中で、「法人理念」の継承、新入職職員に対する周知活動の必要性を感じ、勤続20年前後の職員3名で「理念継承プロジェクトチーム」を結成、年度当初から1回/月ペースで議論を重ねてきた。

最初は「法人理念」(『人は人のためにあることを自覚し、利用者の方とご家族、地域の方、私たち職員が、助け合い、睦み合い、学び合い、楽しみ合って健やかに生きる』(小笹慶資理事長作)が職員にどの程度浸透しているのか?正しく理解されているのか?を確認するために、アンケート方式でその認識を問うことからスタートした。事業所が増え、職員も増えていく中で、一つの「法人理念」が正しく伝わっていくことの難しさを改めて実感した。この先「法人理念」を正しく、広く継承していくための“手段”を募り、20ヶ程のアイデアを得ることができた。年度内で「理念継承プロジェクトチーム」は当初の目的を一旦達成したため解散したが、そこでの“宿題”に引き続き取り組んでいる。この取り組みから生まれた成果として『慶寿会マナーブック』(法人理念をはじめとして、慶寿会職員としてどうあるべきか?を示した小冊子)や日々の理念唱和の習慣、全事業所ホームページへの理念掲載などがあった。

☆「人事考課制度」本格導入に向けてのプレ運用

慶寿会職員に対する人材育成、評価制度の一環として「人事考課制度」を導入すべく、「かながわ福祉サービス振興会」及び「一般社団法人 C.C.Net」が実施する『介護事業経営マネジメント支援事業』を活用、「人事考課制度」の設計、導入に関する助言、指導を受ける。令和2年10月に正職員を対象として「人事考課制度研修会」、令和3年2月「人事考課者研修会」(リーダー職、管理職対象)を開催し、導入に向けての地盤づくりを進めた。令和3年度から本格運用する方針で、令和2年度中は「プレ運用」を実施。人事考課表に対する「セルフチェック」及び一次、二次考課者の考課実施。その後、結果を踏まえた「フィードバック面談」を行い、令和3年度当初からの各自の“重点目標”策定に繋げている。令和3年度は、この“重点目標”に沿った自己研鑽を図り、法人職員としての資質を高めていく。この制度導入を足掛かりに、更なる人材育成システムの構築、「人事-労務-給与-評価」が一体的に連動するシステム作りを目指して行く。

☆「新型コロナウイルス」感染症対策

令和2年2月頃より急速に感染拡大した「新型コロナウイルス」感染症への対策が、経営上の最大のリスクとなることを予見し、いち早く法人方針(対応)を定めてきた。「新型コロナ緊急包括補助金」を活用して感染予防・衛生商材の確保、「雇用調整助成金」を活用しての時短サービス提供、職員の勤務調整、新型コロナウイルス感染に対する「行動フローチャート」の策定、「介護従業者慰労金(5万円/人)」の支給、(対応可能な事業所における)「テレワーク業務」の推進(「テレワーク規程」の策定)、PC及びWiFi環境整備によりZOOM会議(遠隔会議)、研修を可能にするシステム構築、無料PCR検査実施の検討等、をスピード感を持って対応した。

▶ 特別養護老人ホームカトレアホーム

(介護老人福祉施設 定員50床 短期入所生活介護 定員2床)

☆稼働率・本入所99.2%、短期入所98.6%、全体99.1%

令和元年度は下回ったものの、必達目標(全体で98.5%以上)は達成。退所者が短期間で集中したことの影響があった。ショートステイの稼働率には回復の余地を残している。

平均要介護度4.24

☆退所者7名(元年度も6名と少なかった。入れ替わりのタイミングが分散しており良い傾向)医療と介護の連携が図れていた。医療依存度、看取りを希望される利用者増が目立つ。

日々の健康管理がしっかりできており、入院者1名(13日間)、救急搬送要請数は0回。

感染症(新型コロナウイルス、インフルエンザ、ノロウイルス)罹患者0名を達成。

「新型コロナウイルス」への感染予防対策は引き続き最重要課題と認識している。

☆職員の充足状況:

介護職員は比較的安定、調理職員、看護職員で入れ替わりがあった。(正職員5名退職、5名就職、非常勤職員5名退職、6名就職 ※年度内に同一職員が就職、退職となったケースあり。)

年度当初時点では、必要な人員数を各課確保でき、適正運営に大きな支障は出ていない。

本部体制及び機能拡充、事務長退任による引継ぎスムーズ、令和3年1月より副施設長着任。

☆入居待機者が圏域(政令市を除く)で実数は微増であるが、実入所可能者はそれほど変わっていない。近隣市での新規開設もある。実待機者数は1施設平均20人前後と考えるのが妥当。

(「令和元年度特養実態調査分析結果」より)長期の空床を生じさせないために、“空きが出てから動く”ではなく、“動きを予測して早めに動く”が今まで以上に求められる。

(※但し「新型コロナウイルス感染症」の動向により事前面接、調査実施に既に支障が生じており、新規利用者の案内に少なからず影響している。)

☆従来までに積極的に取り組んできた研修受講についてもその方針は変わらない。しかし方法は

「WEB研修」「ハイブリッド研修(現地及びWEB併用)など変化が生じている。実地研修も不可ではなく、必要度の高いものについては、徹底した感染症対策を講じて参加した。

☆「かながわ認証」更新(2025年3月末まで)「かながわベスト介護セレクト20」(令和2年度)は事業自体が実施されなかった。

☆短期入所生活介護利用者の新規掘り起し、外居宅、地域包括支援センターからの依頼への対応。

新規利用者を多く確保した。受け入れ可能数が少ない(2床)のため、広く利用者を募ることが難しい、空床利用予測との微妙な調整が必要になる。定期利用者の“利用中止”のサイクルにある現状、実利用はその都度検討も、利用希望者の掘り起こしは喫緊の課題。

☆施設の経年劣化、必要な修繕は大小問わず必要。修繕資金の確保、劣化させない使用を模索。

☆「令和元年度収支状況報告書」によると、従来型、定員50~80名、3級地以上及び6級地以下(※茅ヶ崎市は5級地)所在の特養では、引き続き「サービス活動収支差率」が大きくマイナスとなっている。そのような厳しい環境にも関わらず、今年度も事業本体でわずかながらでも黒字計上になったことは、稼働率の安定と共に、職員個々の努力による貢献が大きいと考える。

- ▶ 松林ケアセンター（居宅介護支援事業、通所介護、訪問介護、茅ヶ崎市委託事業）
- ☆居宅介護支援事業→年度に入っすぐ正職員の退職、非常勤職員の補充があったがその後は人員の定着（5人体制）が図れ、担当件数は昨年度並みで推移した。所内でのケアマネジメント力の向上にはスーパービジョンを活用し、新たな気づきや学びを得ることができた。
- コロナ対策として、事務所機の配置変更、「三密回避」により分散業務、テレワーク（自宅）を効果的に取り入れた。オンライン会議や LINEWORKS をいち早く試験導入し、法人全体への波及の道筋を立てるなど、時勢にあった活動を継続した。利用者宅への訪問については法令に従い、ご家族等の意向も考慮し、適切な対応を進めた。
- ☆通所事業→令和2年度法人全体及び松林ケアセンターの“復権の鍵”として、特に注目されていた部門であった。年度当初には、コロナ対策の一環としてのサービス提供時間短縮、職員勤務の調整の逆風に苦慮したが、1回目の緊急事態宣言明けからは、積極的な営業活動の成果がはっきり数字に表れてきた。その結果、年度トータルで前年利用者実績を上回る結果を残すことができた。昨年度途中で着任した通所管理者のリーダーシップが浸透し、良好なチーム作りが着実に進んでいる。特に通所介護外部との出入りが頻繁にあり、コロナ感染を防ぐために、細心以上の注意が必要であったが、感染者を出すことなく事業運営を継続することができた。
- ☆「食支援に強い松林」を体現する上で力を発揮している管理栄養士（2名）の活躍は、今年度も目覚ましく、呼吸嚥下学会内『嚥下食アワード』では『最優秀賞』を受賞するなど大きな成果を挙げた。“食支援”は松林ケアセンターを語る上で、押しも押されぬ評価を確固たるものにしたが、この実績による宣伝効果も利用者増（回復）に大きく貢献したと言える。
- ☆訪問介護事業→今年度に入っても前期は必要な「サービス提供責任者」の増員を図れず、数字は低迷した。（人員基準を上回る仕事を受けることが難しいので、断るケースも多く、機会ロスが発生していた）後期になり、前職（経験者）の再入職があり、持ち直しの兆しが出てきている。しかし現状ではサービス提供責任者の現場稼働時間が極端に少なく（一般標準時間の半分以下）、これが現状での最大の懸案課題となっている。まずはサービス提供責任者自身のサービスへの向き合い方の抜本的変革、法人としてはその解決に向けての環境整備が求められる。
- ☆茅ヶ崎市委託事業→保守関連の委託事業については、委託料の遞減傾向が毎年顕著となってきた。逆に保守管理費用は増える傾向にあり、事業としての損益分岐を細かく見ていく必要がある。LSA 事業では、緊急時の対応などが求められた。「新型コロナウイルス感染症」のまん延により、「転倒予防教室」（※全12回中11回は開催中止）や自主事業の実施ができなくなった。（※令和3年度は規模縮小、開催方法の一部見直しを行った上で、再開されている。）
- ☆ボランティア活動→後継者問題が大きな課題である中でのコロナ禍は、活動の存続に大きな影響を及ぼしている。活動自粛を求める期間が長くなり、活動そのものを止めざるを得ない団体が多数ある。センターとしては、定期的な近況伺い等を通じて再開時に備えているが、この状況が長期化すればするほど、再開へのハードルが高くなるのでは？と危惧している。
- ☆収支状況が芳しくない環境の中、施設の修繕問題が今後の課題となる。必要に迫られている修繕箇所が生じている。今後、指定権者と費用負担を巡って慎重に交渉をして行かなければならない。令和4年度からは「ゴミ有料化」（全市対象）が予定されている。新たなコスト負担を見据えての対応に迫られている。電気の省エネ運用の成果に対して、茅ヶ崎市「エコ大賞」を受賞した。

▶ 平和町介護サービスセンター（居宅介護支援事業、訪問介護）

☆法人内では前年度に引き続き安定的な収支を残すことができた部門。（居宅介護支援）

☆経験が浅かったケアマネジャーも周囲のベテランケアマネジャーからの指導によりしっかりと力をつけている。管理者が「茅ヶ崎市事業者連絡協議会」で中心的な役割を担い市内の居宅支援事業所の牽引役を担ったことも効果が大きかった。近医や医療（保健師、看護師）、リハビリ（理学療法士）等の専門職との連携実績から「より安心してマネジメントを受けられる事業所」との評価が定着し、依頼が増えている。

☆訪問介護も共通の課題を抱え、内外居宅からの依頼を確実にサービスに繋げてきたがサービス提供時間は大幅に減少した。（約600時間／年）。軽度者への生活援助支援がサービス大きな部分を占める現状を見据えて、大きく構造転換していく必要がある。そのためにもサービス提供責任者の更なる熟練、身体介護等、あらゆるニーズに応えられる支援者の資質向上が急務。

☆堅調な事業運営である一方、機会ロスの指摘もあり、拡充（事務所の移転含む）を引き続き検討したが抜本的な解決策を見い出せていない。現事業所所在地は、大通りに面した好立地であり、ここを起点にサテライト型の事務所を探したが、適当な場所を見つけるに至ってはいない。

☆事業所前に「登録ヘルパー」募集の掲示継続していた効果で採用に繋がった。中には将来的なステップアップ（サービス提供責任者）を目指す逸材の採用も含まれている。緩やかな世代交代を図っていくために、しばらくは求人活動を同様に継続する。

☆地域性や住民意識として「住み慣れた生活環境」に固執せず、経済的な負担があっても施設入所を選択肢に加えるケア方針のご家庭も多く、施設入所によりサービス提供が中止になるケースも年々増加している。

▶ デイサービスふる里（地域密着型通所介護）

☆小規模ながら引き続き堅調な事業運営ができています。数字が苦しい時もコンセプトを見失わず「居心地良く楽しめるデイサービス」にするための工夫と職員個々の特性を前面に押し出したサービスメニューを愚直に続けていることが堅調の一要因と分析している。

☆地域密着型通所介護にとって“地域”とのつながり（認知）は生命線である。近隣の学校や幼稚園との交流で若い世代にも広く認知されたことで、知名度も格段に上がった。今まで以上に事業内容が理解され、地域の一員としての地位が確立されたものと評価している。

☆「新型コロナウイルス感染症」の影響について、利用者では「利用控え」（不要不急の外出を避けたいという行動変容による）、職員側では休職という形で現れた。人員調整が難しい時期があったが、現有のスタッフの力で乗り越えることができた。困難な状況が故に、結束が高まったとも評価でき、小規模組織の団結力が事業運営にもプラスの効果をもたらした。

☆令和3年9月が開設以来、2回目の賃貸借契約の満了のタイミングになる。法人としては堅調な事業運営ができていることから契約更新を希望しつつ、年度内に水面下交渉を進めている。概ねオーナーの意向に大きな変化はなく、事業継続の見込みが立っている状況である。

▶ 浜須賀地区地域包括支援センターあさひ・松林地区地域包括支援センターくるみ
(包括的支援事業、介護予防ケアマネジメント、福祉相談室)

☆3職種による「包括的支援事業」(地域ケア会議の開催、国市による事業評価、認知症サポーター養成講座、家族介護教室、地域における包括的、継続的ケアマネジメント、権利擁護事業等)の業務負担が年々増している中での「コロナ禍」で、対外行事(特に参集を伴うもの)はことごとく中止(延期)となった。状況の改善が図れない現状では、今年度もこの傾向をしばらくは持ち越すこととなる。

☆上記の状況から、相対的に「介護予防ケアマネジメント」(要支援者へのサービス計画書作成支援)が全体の業務の中でウエイトを更に増している。全体件数に対する委託割合(直営:委託)が「あさひ」は7:3、「くるみ」はプランナーの増員に対する損益分岐分析の結果から、従来割合(直営:委託)8:2から4:6程度に変化した。(直営実施の割合増→介護保険収入増(この介護予防ケアマネジメントの担当件数が、「包括的支援事業」の実施に大きく影響を与える為、適切な配分で居宅支援事業所に委託しているが、地域に存在する居宅支援事業所の数などの分布により思う様に委託に出せないという状況もある。))

プランナーの増員で急な委託解除→直営担当での業務負担リスクの分散が進んだ。

☆「あさひ」では、年度末に「福祉相談支援員」が退職。(※現在も代替職員の採用活動継続中。

「くるみ」は「主任介護支援専門員」及び「福祉相談支援員」(※カトレアホーム副施設長に異動)の職員交代があったが、それぞれ後任への引継ぎが順調に終了した。

☆茅ヶ崎市独自の政策として設置されてきた「福祉相談室」が令和4年3月末でその役割を終えることとなった。「福祉相談室」は「包括支援センター」に統合され、高齢分野以外の初期相談窓口機能を残して市が設置する予定の「中核機関」に引き継がれる。今後は市の「中核機関」の役割、重要性が更に増すことが予想されるが、統合(移行)直後には混乱があることが予見される。福祉相談支援員は法人の貴重な人材として、包括支援センターで継続雇用をする予定であるが、それまでの職務内容の違いから、次年度すぐに包括職員に準じた動きが取れるように各種研修にて研鑽を積む必要がある。逆に包括職員はよろずの初期相談に対応するべく分野横断的な知識を積む必要がある。今年度に市が準備している研修と法人独自の研修計画に基づき、今以上に優秀な人材に育成していくことが課題である。

(詳細『事業報告書』資料編参照)

(経理に関する事項)

令和2年度社会福祉法人慶寿会の決算報告については、例年通り、主に「資金収支計算書」に沿って報告します。(※主に「お金」の流れを見ていただきたく、「事業活動計算書」は、「減価償却費」や「賞与引当金」等、実際には「お金」の移動を伴わない科目を含むため、経営実態をより正しく反映できる「資金収支計算書」を以って説明します。)添付の決算書(抜粋)は、①法人全体→②社会福祉事業区分(カトレアホーム、松林ケアセンター、平和町介護サービスセンター(デイサービスふる里は、平和町拠点の「通所介護」に含まれていますので、この資料からデイサービスふる里単体での数値は把握できません。決算書本体には事業区分別の内訳表もありますが資料が膨大になるため割愛します。デイサービスふる里単体での結果は以下「事業所毎」の項を確認下さい。)→③公益事業区分(あさひ、くるみ)の順に進みます。その後、事業活動計算書、貸借対照表が上記の順でそれぞれ続きます。法人単位の財務諸表については、予算と決算の差異を表示しています。「資金収支計算書」上の収支差額は「当期資金収支差額合計」((10)及び(11)の欄)に記載の数字を参照して下さい。この数字がプラスであれば黒字、マイナスであれば赤字ということになります。財務三表の後ろに「財産目録」と「5年間推移」を付しています。赤字で記載の部分がこの数字に大きな影響を与えたと思われる要因ですが、その詳細については、以下「事業所毎」の項をご確認下さい。

【事業所毎】

▶ カトレアホーム

介護保険事業収入では、稼働率は99.1%、寄附金収入1,080千、新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業補助金収入2,248千円により全体で1,118千円の増収となった。支出ではプラスチックグローブ高騰による消耗器具備品費支出、公用車の修理による車輛費支出、ベッドサイドレール等の経年劣化による買い換えによる消耗品費支出、廃棄物処理費による業務委託支出、非常用自家発電設備模擬負荷試験による消防設備保守が支出となった。本部機能強化(施設長-副施設長-事務長のトライアングル体制)により人件費支出増、収支差額は53千円の赤字計上となった。

▶ 松林ケアセンター

通所介護は昨年と比較して稼働率が上昇し、収入は4,500千円程度の増収となった。非常勤職員の退職等あり、人件費支出は前年度より660千円程度増となった。居宅介護支援事業も収入が850千円程増収で、支出は職員の入退職もなく、1,000千円程度抑えられた。訪問介護の収入は900千円程度増収となったが、支出が1,900千円程度増となっている。これは9月よりサービス提供責任者(パート)が増えたことによるものなので、今後はサービス提供責任者の現場活動時間を増やし、人件費を抑えることが必要である。

▶ 平和町介護サービスセンター

居宅介護支援事業では収入面は昨年度より微増、人員も安定している。訪問介護では総合事業の利用者割合が増加傾向にあるため、昨年度よりも収入が減少しているが、全体としての収支状況は堅調である。

▶ デイサービスふる里

介護保険事業収入では、750千円程度減、人件費は令和元年度に関しては1月から常勤職員が労災事故により休業しており、低く抑えることができていた。今年度は通常体制に戻ったが調整により、ほぼ昨年度同様に抑えることができています。収支差額も2,000千円程度の黒字計上となっていることから、この状態を継続していくことで堅調を維持できるものと思われる。

▶ 浜須賀地区地域包括支援センターあさひ

支出は正職員の入退職による引継ぎなどにより、500千円程度の増となったが予算均衡を図ることができた。介護保険収入（介護予防ケアマネジメント）は250千円程度増となっており、直営でのケアプラン作成件数が増加傾向にある。

▶ 松林地区地域包括支援センターくるみ

収入の中には原案作成料を含んでいるが業務委託料として同等の金額が支出されている。（あさひも同様）あさひよりも委託件数が多いので、収入額も大きく計上されている。

福祉相談室社会福祉士と主任介護支援専門員の異動、退職に伴う人材確保のための手数料として3,750千円程度増額になっている。

介護保険収入は690千円程度増となっており、あさひ同様、直営のケアプラン作成件数が増加傾向にある。

介護保険収入では同じく令和元年10月から開始になった「特定処遇改善加算」が7,400千円含まれている。「介護職員処遇改善加算」（※従来からのもの）は法人全体で25,700千円。これらは全て介護職員等の人件費で支出される。また、介護予防報酬収入が介護予防・日常生活支援総合事業（総合事業）に大幅に移行している。（介護報酬の単価が下がるため、同じサービス提供であっても自然減になる。）

（総括）

これらの数値を踏まえ、令和2年度の法人全体の収支は、3,767千円の赤字となった。

（昨年度は、数字こそ黒字計上ではあったが、「人件費積立」（5,000千円）を切り崩しがあったため。）「コロナ禍」の中での事業運営は難しいかじ取りを余儀なくされました。しばらくはこの影響が残ると思われますし、このことを除いても高齢者介護事業運営は厳しい環境にあると認識しています。

そのため本部機能を強化し、健全な事業運営に向けて“潜在能力”を持つ事業に収支改善を求めています。（通所介護や訪問介護等）幸い、新年度からの取り組みに少しずつ改善が現れて来ており、しばらくは現業にしっかり地に足つけて取り組んで行く必要があると強く感じています。同時に人材確保・育成（人に関すること）が今まで以上に事業展開に大きな要因となると予測しています。優れた人材確保に必要な資金は経営を圧迫します。法人内での育成を進め、適材適所の人づくりに力を入れていきたいと思えます。

（詳細『決算報告書』を参照）

第2議案第2号（理事）

令和2年度 本部会計および施設会計の決算報告に関する件

（提案理由）

本案は、定款第32条1項の規定により承認を得たいので提案する。

（概略説明）

法人全体及び各事業所における令和2年度の決算は、社会福祉法人慶寿会法人本部事業報告の（経理に関する事項）の項を参照して下さい。また主だった財務諸表（資金収支計算書、事業活動計算書、貸借対照表等）は、決算書（抜粋）を参照して下さい。決算の承認にあたっては、令和3年5月24日（月）10：00～法人監事2名（妻鹿監事、太田監事）、鈴木顧問税理士、本部事務局職員（青柳施設長、土江事務長）で監事監査を実施しております。監事監査報告につきましては、添付の「監事監査報告書」をご確認下さい。

令和3年6月6日
社会福祉法人慶寿会
理事長 小笹慶資