

#### 今年度の特記事項

- ・事業活動収入については予算達成率103.4%と、評価できる結果を出すことができた。
- ・人件費、派遣職員費、事務費(含人材紹介費)が予想外に大幅な支出となり、結果的に本部への返済が滞り、賞与積立金が成立しない額にとどまる結果となり、今年度もまた、財政の立て直しができない結果となった。

#### 【分析】

- 1) 主治医と看護師のこまめな連絡体制と適切な連携
  - ・看護師から主治医へのタイムリーで細やかな報告・連絡・相談が、その後のムンテラから看取りまでのスムーズな流れに結び付いている。
- 2) 施設内の各専門職の連携と気づき
  - ・介護員、リハ職の入居者の変化への気づきを看護師が速やかに受け止めることにより、体調変化が微細なうちに対応ができていたため、安定した状況が続いている。
- 3) 入居者の日中の過ごし方への配慮
  - ・ケアプランのみならず、食事、入浴、余暇、様々な方面から、入居者の日常の過ごし方に対して、チームアプローチを行っていることが、入居者の日常生活を評価する目線を育てている。
- 4) 相談員の入居者家族との関係作り
  - ・上記の変化を相談員が、こまめに家族に連絡をすることにより、信頼を得て、関係を良好なものにしているため、いざという時の家族の判断の促しが円滑に行える。
- 5) 相談員の自治体特養入所担当者との関係作り
  - ・入居のミスマッチがないように、動き出しが円滑かつ短期間で済むように、適切な状況評価を基に、長期的なアプローチをしている。そのため、自治体担当者との関係作りにも配慮を怠らず、厚い信頼を得ている。
- 6) 職員採用における費用対効果の低下と、職員の離職がもたらす労働生産性の低下
  - ・1年を通して、退職者が20名(常勤14名・非常勤6名)に達している。そして、その穴埋めのために人材紹介・派遣会社から数多くの職員を紹介され、結果的に人材流動性が上がり、入職する職員の育成のために、非効率なシフトを組まざるを得ず、費用対効果も労働生産性も下がる悪循環に陥っている。人材流動性が上がっていることは日本の社会現象だが、それに対して適切な対応ができずに、費用を累積させていったことは経営・管理の甘さを物語っている。
- 7) 2019～2021年度 三か年事業計画評価
  - ・当初に挙げた「利用者支援」「地域支援」「大規模改修」については、無事執行され効果も出ている。
  - ・その一方で、「財務の健全化」「職員の定着」の2点は、上述の通り一体的課題として、大きく財務とサービス提供現場を圧迫している。可及的速やかに解決すべき、最大の課題である。