

社会福祉法人神東会
中長期計画書

令和3年3月

目次

はじめに	1
1 法人の基本理念	1
2 飛騨市総合政策指針より（趣旨の抜粋）	2
3 飛騨市の課題と施策（介護保険事業計画より）	3
4 社会福祉法人神東会の課題	7
5 将来展望と短期・中長期計画について	7
6 法人の収支と財務管理について	8
7 人材確保と人材育成	9
8 働き方改革	15
9 安定した事業運営	19
10 アウトソーシングの検討	21
11 地域福祉の向上、地域貢献	22
12 地域とのかかわり	24
13 ブランドの確立	24
14 建物設備等中長期保全計画について	25
15 3年後に向けて	27
資料 事業所別の職員構成（令和2年12月）	28

社会福祉法人神東会 中長期計画（令和3年版）

令和3年3月

はじめに

人口減少、少子化・高齢化の進行、雇用形態の変化等、社会・経済構造や社会情勢が大きく変化していく中で、持続可能な社会保障制度の構築のために、社会保障制度改革が進められています。

こうした中、新型コロナウイルス感染症が全世界に拡大し、令和2年3月にはWHOがパンデミック宣言をしました。令和2年1月に感染が日本国内で確認されると、2月以降は、非常事態が宣言され、学校や保育園の休校・休園、テレワークの実施、不要不急の外出の自粛、飲食店の時短営業の要請、密を避ける感染対策の徹底等がなされましたが、令和3年2月現在も、第3波といわれる新型コロナウイルス感染症の拡大が続いています。社会経済活動が大きく停滞し、感染症を意識しながらの事業運営や日常生活を続けなければいけなくなりました。

社会福祉法人は、地域の方々が、住み慣れた地域での生活が維持できるように、福祉サービスを継続して提供していくことが強く求められています。

社会福祉法人の特徴を打ち出し、特有の経営課題を整理して、社会の変化に対応し、安定した法人経営が継続できるよう、経営環境や経営上の改善策について考え、改革を実践していきます。

この中長期計画(令和3年版)は、令和3年度～令和5年度の3年間を計画期間とします。

1 法人の基本理念

地域に生活する高齢者・障がい者に福祉サービスを提供するに際して

1. 人間としての尊厳と社会連携の思想を基本に、公平公正な運営を目指します。
2. 常に健全で活力ある経営を念頭に、施設機能の充実に努めます。
3. 地域に溶け込み、住民の理解を得ながら、地域福祉の推進に努めます。
4. 利用者の基本的人権を尊重し、個々の能力に応じ日常生活に必要な福祉サービスの提供に努めます。
5. 職員の資質向上を図ると共に、勤務環境の改善に努めます。

高齢者や障がい者が、住み慣れた地域で、真に、幸福に安心と喜びを感じて生きる

日々を大切にされる生活を支援していくことを法人の基本理念としています。

2 飛騨市総合政策指針より（趣旨の抜粋）

飛騨市は、止まらない人口減少と過疎化、急激に変化する社会情勢に対応するため、第一次総合計画・後期基本計画（平成22年度～26年度）、平成22年2月に飛騨市第2次総合計画（平成22年度～31年度）を策定しました。

その後10年の間にも本市の人口は減少し続け、更にこれまで予想することが出来なかった様々な事象が市内各地で起こりました。

例を挙げれば、10年前は介護施設の不足が叫ばれていましたが、現在では介護現場の人手不足により施設が開設できない状況が生まれています。また、製造業においても、採用できていたはずの新卒者が採用できなくなるという現象が起こっています。

他方で、女性の社会進出が進み、お子さんが小さい時から未満児保育を利用されるケースが増えたことにより、保育士が不足し、待機児童が発生する危険性もありました。

地域の産業では、人手不足により企業誘致を推進することができず、商店街では人口減に伴う売り上げの減少と高齢化により、店舗の閉鎖が次々と起こっています。

文化の継承では、地域の祭り等、子どもや担い手が不足し、運用の見直しを余儀なくされるなど、これまで人口減少による懸念、危惧として考えていたことが現実のものとなってきました。

この人口減少は最早止めることができない状況である上に、更に加速し今後10年間で4,000人程度減少していくことが見込まれています。

市では、人口減少を正面から受け止めた上で、今後も人口推計通りに人口が減っていくことを前提とし、あらゆる未知の課題に対して柔軟かつ臨機応変に対応し、その上でどういう豊かなまちづくりができるのかを示す基本的な指針として、この度、飛騨市第2次総合計画の後継となる新たな指針「飛騨市総合政策指針」を策定することとしました。

この指針を道標とし、今一度本市の持つ力、素晴らしさというものを再認識し、市民の暮らしをしっかりと見据えた上で、飛騨市を発展させていきたいと考えています。

基本方針の趣旨で述べられているとおり、人口減少が進む中で、当法人がどのようにして事業を継続していくのか、将来を見据えた取り組みが求められています。

3 飛騨市の課題と施策（介護保険事業計画より）

○人口構造

飛騨市の総人口は、毎年約400人ずつ減少しています。2015年には24,696人の人口となりました。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計では、10年後の2025年には、総人口は、20,754人まで減少する見込みです。

生産年齢人口や年少人口の減少もあり、高齢者人口の割合は年々増加しています。

	2005年	2010年	2015年
年少人口（0～14歳）	3,859	3,343	2,866
生産年齢人口（0～14歳）	16,386	14,471	12,589
高齢者人口（65歳以上）	8,657	8,913	9,237
総人口	28,902	26,732	24,696
高齢化率	30.0%	33.3%	37.4%

国勢調査

○高齢者世帯数の推移

国勢調査での総世帯数に対する高齢者世帯数の割合は、年々増加傾向にあります。総世帯数が減少傾向にありますが、高齢者のみの世帯が増加しています。

これは、家庭での介護に頼れない高齢者や老々介護となる可能性の高い世帯が増えているということです。

	2005年	2010年	2015年
総世帯数	9,046	8,754	8,789
高齢者ひとり暮らし世帯	757	878	1,046
高齢者夫婦のみ世帯	997	1,077	1,391

国勢調査

○要介護（要支援）認定者数の推移

飛騨市の要介護（要支援）認定者数は、増加傾向にありますが、令和22年度頃には、介護認定者数も減少に転じると予想されています。飛騨市の介護認定者数は、高齢化率が低い古川町の影響が大きいいため、高齢化率が既に45%を超えている神岡町では、飛騨市全体より早い時期から減少に転じると考えられます。

	2020 R2年度	2025 R7年度	2030 R12年度	2035 R17年度	2040 R22年度
第1号被保険者数 65↑	9,249	8,813	8,383	7,825	7,449
介護認定者数 第1号	1,733	1,819	1,856	1,860	1,812
認定率	18.74	20.64	22.14	23.77	24.33
第2号被保険者数40-64	7,174	6,514	5,711	5,000	4,190

飛騨市 地域包括ケア課作成資料

介護認定者数は、比較的介護度が低い要支援1から要介護1までの伸びが大きく、介護度が高い要介護2から要介護5は横ばい、あるいは微減となっています。

飛騨市では、地域支援事業の介護予防事業で、日常生活に支援が必要となりそうな高齢者に早期介入をおこない、重度化を遅らせる、重度期間を短くする取り組みを行っています。今後も、軽度者が多く、重度者が少ないという傾向は続くと思われます。

各年9月末人数	2015 H27年度	2016 H28年度	2017 H29年度	2018 H30年度	2019 R01年度
軽度 要支援1	193	183	184	230	266
軽度 要支援2	158	161	182	184	210
軽度 要介護1	351	345	374	392	396
軽度 要介護2	231	233	217	217	236
重度 要介護3	230	245	223	235	224
重度 要介護4	256	238	228	197	194
重度 要介護5	180	203	202	211	197
計	1,599	1,608	1,610	1,666	1,723
軽度 要支援 要介護1.2	933	922	957	1,023	1,108
重度 要介護3.4.5	666	686	653	643	615
重度 要介護3.4.5の割合	41.7%	42.7%	40.6%	38.6%	35.7%

飛騨市 地域包括ケア課作成資料

サービスの種別でみると、認知症対応型共同生活介護(グループホーム)等の居住系サービスの利用が増えています。

各年9月利用人数	2015 H27年度	2016 H28年度	2017 H29年度	2018 H30年度	2019 R01年度
認定者数	1,599	1,608	1,610	1,666	1,723
在宅サービス	903	818	810	854	897
居住系サービス	68	83	90	90	94
施設サービス	426	431	437	433	439
サービス利用無	202	276	273	289	293

飛騨市 地域包括ケア課作成資料を一部補正

○第8期介護保険事業計画(地域包括ケア計画)概要

令和2年度に、飛騨市において、令和3年度から令和5年度を計画期間とする第8期介護保険事業計画・地域包括ケア計画が策定されました。

基本理念 すべての高齢者が尊重され、住み慣れた地域で、
健やかに自分らしく暮らせる地域社会を築きます。

- 基本目標1 ともに元気でいきいきと暮らせる地域社会の実現
- 基本目標2 安心して暮らし続けられる地域社会の実現
- 基本目標3 安心を確保する医療福祉基盤の整備

第8期において取り組む重点施策として、

- 重点施策1 地域包括ケアの深化・推進
 - ・認知症地域対応力の向上
 - ・介護保険・医療の連携体制の構築と推進
 - ・包括的な生活支援の展開
- 重点施策2 健康寿命の延伸・重介護への進行抑制
 - ・生活期、予防期、維持期のリハビリ強化
 - ・活躍の場、生きがいの場、通いの場づくり
- 重点施策3 介護人材確保とその基盤の整備
 - ・介護人材確保対策の積極的展開
 - ・介護人材確保を見極めた上での在宅限界点高めるサービス基盤の整備
 - ・外国人介護人材の活躍の場の提供体制強化

が、掲げられました。

第8期計画から、新たに「外国人介護人材の活躍の場の提供体制強化」が重点施策に加えられました。

サービス利用者数の見込み（第8期計画より）

○入所系サービス 施設の新規開設は見込まない

	令和3年度	令和5年度	令和7年度	令和22年度
介護老人福祉施設	218	218	231	239
地域密着型介護老人福祉施設	31	31	32	34
介護老人保健施設	95	95	100	102
介護医療院・療養型医療施設	83	83	89	91
認知症対応型共同生活介護	93	95	96	97

○訪問系サービス 訪問介護は利用者が増える

	令和3年度	令和5年度	令和7年度	令和22年度
訪問介護・第一号訪問介護	201	208	207	207
訪問入浴	3	3	3	3
訪問看護	175	182	180	180
訪問リハビリテーション	119	121	121	121

○通所・短期入所等サービス 通所介護は利用者が増える

	令和3年度	令和5年度	令和7年度	令和22年度
通所介護・第一号通所介護	346	356	357	357
地域密着型通所介護	94	96	97	96
通所リハビリテーション	34	35	34	35
認知症対応型通所介護	32	34	34	34
短期入所生活介護	196	202	201	200
短期入所療養介護	10	10	10	10
小規模多機能型居宅介護	43	44	45	45

○居宅介護支援 居宅サービス利用者は令和22年度以前に減少に転じる見込み

	令和3年度	令和5年度	令和7年度	令和22年度
居宅介護支援	860	883	884	871

第8期計画期間の居住系・通所系のサービスでは、新規事業者の参入は見込まれていません。介護職の確保が困難な状況が続いているため、現状のサービス水準の維持が目標とされています。

第8期計画では、現在法人が提供しているサービスを、安定的に提供することが求められています。

4 社会福祉法人神東会の課題

当法人は、令和元年10月に老人保健施設たかはらを飛騨市から指定管理者として運営を受託し、令和2年4月には、老人保健施設を介護医療院に転換しました。東町、旭ヶ丘、たかはらの3拠点で6種の介護保険サービスを運営し、職員数が200人を超える法人となりました。

当法人が、神岡町での介護保険の入所サービスを全面的に展開することとなり、地域、サービス利用者、職員及び職員家族に対する責任がますます大きくなりました。職員には、地域の福祉課題を発見する能力と、制度の狭間で困っている人への支援や、それらを解決するための具体的な支援の提供が求められています。

安定した事業運営、人材育成及び人事管理、財務及び財産管理、組織の活性化対策等、弾力的で迅速に業務遂行ができるように、更なる工夫と体制の充実を図る必要があります。特に、法人の存続のために、収支の改善が喫緊の課題です。

5 将来展望と短期・中長期計画について

職員の高齢化が進んでおり、職員の確保が最重要課題です。日本人はもとより、外国人介護職の確保に努め、働きやすい職場づくりを進める必要があります。

また、飛騨市では、高齢者人口が減少しており、令和22年度前後からは、介護認定者の減少も予想されています。この頃には、法人が運営する介護サービスの利用定員削減、介護サービスメニューの見直し、サービス提供エリアの見直し、サービス提供内容等の見直しが必要になると思われます。

神岡町で、介護サービスを安定的に提供するという法人の使命を果たすため、現状をしっかりと分析し、あらゆる方策を検討します。

6 法人の収支と財務管理について

資金会計上の保有資金は、令和元年3月末現在18,660万円（積立金8,492万円+現金預金10,168万円）となり、年々減少しています。決算では5期連続して赤字となっています。介護報酬改正の都度、報酬単価が切り下げられた期間が続き、収入の伸びは限界に近い状況にあります。収支の改善が重要課題です。

支出面では、特に東町拠点の維持・改修に、これから多額の費用が必要となります。更新が必要な設備等は、冷暖房設備、ボイラー、エレベーター、内装改修工事、介護ベッド、外壁・防水工事、車両等があります。また、毎年、全国各地で大規模災害が発生しているため、大規模災害に被災した場合を想定して、自家発電設備等の災害対策設備の設置や更新についても検討が必要です。100年に一度規模の災害想定(高原川流域の48時間総雨量690mm)では、特養付近で家屋倒壊等氾濫想定区域をかろうじて外れるものの、3～5mの浸水水深が想定されています。

人件費については、平成21年度から介護職員処遇改善交付金として3ヶ年、平成24年度からは介護職員処遇改善加算を、令和元年度からは特定処遇改善加算が賃金改善策として設けられ、該当する職員に加算を適用しています。また、当法人は介護職員だけではなく、他の職種の職員についても処遇改善を行い職員の定着を図っています。

経営分析では、人件費率の基準ラインである65%を上回っているため、施設の稼働率を高めて収益を上げ、職員配置を見直すことで、適正な水準とする取り組みを実施します。

7 人材確保と人材育成

介護人材確保に当たっては、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会が平成27年2月に示した「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～」の4つの基本的な考え方に基づいた取り組みを継続します。

(1) 持続的な人材確保サイクルの確立

人材の量的確保と質的確保を両輪として、介護人材の「量」と「質」の好循環を進めるという視点に立ち、その上で、「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」という3つのアプローチによる総合的な政策対応を図ります。

(2) 介護人材の構造転換

若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等、現在の介護人材にかかる課題を踏まえ、次の5つの「目指すべき姿」を見据え取り組みます。

- ①「すそ野を拓げる」人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
- ②「道を作る」本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
- ③「長く歩み続ける」いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る
- ④「山を高くする」専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
- ⑤「標高を定める」限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

(3) 地域の全ての関係主体が連携し、介護人材を育む体制の整備

政策対応に当たっては、介護事業者をはじめ、県や市など地域の関係者の適切な役割分担のもとに、連携した取組を進めていきます。

令和3年度に、岐阜県介護人材育成事業者認定制度のグレード3の認定取得を目指し、令和2年12月に取組宣言を行い、認定制度に参加しました。

※岐阜県介護人材育成事業者認定制度

介護人材の育成及び職場環境の改善に積極的に取り組んでいる介護サービス事業者を県が認定し、公表することを通じて支援するとともに、介護人材の確保を促進する制度。

(4) 中長期的視点に立った計画の策定

2025（令和7）年を介護人材確保にかかる当面の目標年次とした上で、今後の事業継続に必要な職員数の確保するため、定量的な目標を定め、時間軸に沿った対策を計画的に講じていきます。

(5) 業務の標準化・効率化

介護業務は、個別の対人サービスであり省力化は難しい業務ですが、介護の仕方、記録の取り方等を標準化し無駄な業務を削減します。また、業務に合ったシステムや支援ツールを活用して、情報の共有や負担の軽減を図ります。

業務の標準化や業務マニュアルの整備は、新入職員や技能実習生等の指導を行う上で、非常に重要になります。

介護にかかる機械化(介護ロボット)、システム化の情報を収集し、それらを活用することで業務の効率化を図ります。

(6) 外国人介護職員への指導からの学び

法人では、令和2年3月からベトナム人技能実習生を受け入れています。外国人を指導するために、業務手順の確認や技術を伝えるための手順の確認が必要であるため、職員にとっても業務を見直す良い機会となっています。

また、介護職の求人では、無資格者の応募が多いため、介護初心者へ指導を行うためにも統一した業務手順書等の作成が重要です。

- ① 業務の標準化
- ② 業務マニュアルの整備

(7) 人材の確保と育成のために、下記の事項に取り組みます。

① 多様な勤務形態による勤務

就業規程で、業務の集中時間帯や働く方の都合に合わせた、多様な勤務時間を定めています。

② 障がい者の雇用

特別支援学校の卒業生や就労移行支援等の受け入れを、継続していきます。

令和2年12月現在

障がい者雇用率 2.71% (法定雇用率 2.2%)

③ 外国人雇用 (技能実習生、EPA、在留資格介護(留学生)、特定技能1号)

・技能実習生

令和2年3月採用 1名(ベトナム)

令和2年12月採用 2名(ベトナム)

・EPA

令和3年6月採用予定 2名(インドネシア)

・在留資格介護(サンビレッジ国際医療福祉専門学校留学生)

令和4年4月採用予定 2名(ネパール)

令和5年4月採用予定 2名(ネパール) 3名(インドネシア)

今後は、サンビレッジ国際医療福祉専門学校の留学生を中心に、採用を進めます。外国人に対しては、日常会話や日本語検定受験のため、日本語の指導を行った方が良いとの意見がありました。このため、国語が専門の退職された教員を令和2年12月から雇用し、日本語の指導を行っており、継続実施します。

④ 学生に対する奨学金制度

平成30年4月より奨学金制度を創設しました。

月額3万円貸与 当法人に30月勤務で償還免除(貸与額72万円/2年間)

入学祝金給付 5万円 令和3年4月より

サンビレッジ国際医療福祉専門学校留学生 令和2年4月より貸与

留学生は、当法人の奨学金の他に

県社協の就学資金貸与 月額7万円(償還免除有)

飛騨市より家賃補助 月額3万円上限(償還免除有)

の支援を受けています。

日本人の奨学金の貸与実績はありません。(令和3年2月現在)

⑤ 介護福祉士養成校等の訪問・勧誘

中部学院大学卒業予定者 令和3年4月採用予定 1名

新型コロナウイルス感染予防対策で、学校訪問が制限されているため、当法人の情報を養成校に届ける方策を検討します。学校訪問が可能になったら、学校訪問を実施します。

⑥ 移住(職員寮の確保)

坂富住宅 4名用 1名入居

東町住宅 3名用 技能実習生3名入居

飛騨市民病院 坂戸医師住宅を1棟 賃貸予定

外国人雇用を進めるにあたり、住宅の確保が必須条件となっています。

⑦ 実務者研修の受け入れ

飛騨市古川町のさくらの郷で介護福祉士実務者研修を開催しています。地理的な要因で当法人での開催は難しい状況ですが、主催法人から当法人での開催要望があれば対応を検討します。

⑧ 介護人材研修センター(神岡もしくは高原郷圏域)機能

介護の技術やノウハウを、家族介護者に伝達する取り組みを実施しています。地域の事業者に対して、介護技術等の向上のための勉強会の共同開催について検討します。

⑨ 目標評価制度を活用した職員の育成

令和3年1月から、目標評価を実施しました。目標設定の仕方、組織目標と個人目標の関連付け、目標設定でのセクションチーフ等のアドバイス等について学習し、内容を充実したものとしていきます。

⑩ 外部講師を招いた職員研修の実施

介護技術研修のみではなく、組織運営・人材育成のための職員研修等を実施します。研修会によっては、他の事業者も参加できるよう配慮します。

- ⑪ ICT等を活用した職員研修の実施
 年度当初に研修計画を立てて、職員研修を実施します。
 新人・リーダー・管理職等の職位に対応した育成研修を実施します。
 契約している研修サイト
 フォローアップ研修ネット
 メディパスアカデミー介護
 上記の研修サイトでは、介護だけでなく経営・運営等の研修メニューがあります。
- ⑫ 飛騨神岡高等学校、吉城高等学校での職場説明会への参加
 職業としての介護、職場としての神東会のPRを行います。

全職員 年齢別職員数 (令和2年12月現在, 年齢算定日R2. 4. 1)

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上		1		1	2
70歳～74歳		3	8	12	23
65歳～69歳		13	6	11	30
60歳～64歳		14	1	7	22
55歳～59歳	12	7	2	3	24
50歳～54歳	12	5	1		18
45歳～49歳	7	5	4	4	20
40歳～44歳	8	7	4	1	20
35歳～39歳	6	4	4	3	17
30歳～34歳	3	2	1	4	10
25歳～29歳	5	1	1		7
20歳～24歳	1	6	1		8
20歳未満		1			1
計	54	69	33	46	202

- 1種 正職の3/4以上の勤務時間
 2種 正職の1/2以上3/4未満の勤務時間
 3種 正職の1/2未満の勤務時間
 定年 60歳 勤務時間 40時間/週

60歳以上の職員が77名。全体の38.1%です。
 正職は53名、割合は26.2%です。20歳～49歳は82名、割合は40.6%です。
 高齢になっても働き続けられる職場環境を目指していますが、介護には体力も必要なので、若い職員の確保が急務です。

性別職員数 女性

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上				1	1
70歳～74歳		3	5	6	14
65歳～69歳		12	3	7	22
60歳～64歳		13	1	7	21
55歳～59歳	11	7	1	2	21
50歳～54歳	12	5	1		18
45歳～49歳	5	5	4	4	18
40歳～44歳	6	6	4	1	17
35歳～39歳	2	4	4	3	13
30歳～34歳	3	1	1	4	9
25歳～29歳	4	1	1		6
20歳～24歳	1	1	1		3
20歳未満					0
計	44	58	26	35	163

全職員に対する女性職員の割合は、80.7%。

女性職員の中で60歳以上の職員は58名、35.6%。20歳～49歳は66名、40.5%。

性別職員数 男性

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上		1			1
70歳～74歳			3	6	9
65歳～69歳		1	3	4	8
60歳～64歳		1			1
55歳～59歳	1		1	1	3
50歳～54歳					0
45歳～49歳	2				2
40歳～44歳	2	1			3
35歳～39歳	4				4
30歳～34歳		1			1
25歳～29歳	1				1
20歳～24歳		5			5
20歳未満		1			1
計	10	11	7	11	39

全職員に対する男性職員の割合は、19.3%。

男性職員の中で60歳以上の職員は19名、48.7%。20歳～49歳は16名、41.0%。

介護職 年齢別職員数

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳		2	3	5	10
65歳～69歳		7	3	6	16
60歳～64歳		7		4	11
55歳～59歳	6	5			11
50歳～54歳	7	5			12
45歳～49歳	3	3	4	3	13
40歳～44歳	6	5	3		14
35歳～39歳	4	3	1	2	10
30歳～34歳	1		1	1	3
25歳～29歳	3	1			4
20歳～24歳	1	6	1		8
20歳未満		1			1
計	31	45	16	21	113

60歳以上の介護職員が37名。全体の32.7%です。

39歳以下の介護職員は26名。全体の23.0%です。

看護師 年齢別職員数

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上				1	1
70歳～74歳		1	1	1	3
65歳～69歳		3			3
60歳～64歳		2		1	3
55歳～59歳	3	1			4
50歳～54歳					0
45歳～49歳	1	1			2
40歳～44歳					0
35歳～39歳			1		1
34歳以下					0
計	4	8	2	3	17

60歳以上の看護職員が10名。全体の58.8%です。

55歳以上の看護職員が14名。全体の82.4%です。

介護支援専門員 年齢別職員数

令和2年12月	正職	1種	計	備考
65歳～69歳				
60歳～64歳		2	2	シルバーサポート
55歳～59歳	2	1	3	シルバーサポート
50歳～54歳	2		2	シルバーサポート
45歳～49歳	1		1	特養
40歳～44歳		1	1	たかはら
39歳以下				
計	5	4	9	

60歳以上の介護支援専門員が2名。全体の22.2%です。

介護支援専門員の有資格職員で、他の業務に配属されている方がいます。

主任ケアマネージャー資格者をシルバーサポートたんぼぼ苑に配置する必要があります。（特定事業所加算算定のため、主任ケアマネが2名必要）

8 働き方改革

介護職を含め全国的に人手不足感が否めない昨今において、働き方の改革は急務であると考えています。当法人としては、育児休業・介護休業の取得推進、在宅勤務を含めた短時間勤務の検討、託児事業の推進、ICTを利用した業務の軽減とコミュニケーションの促進、そして、次世代に繋がる介護ロボットの活用などに取り組んでいきます。

令和2年度には、新型コロナウイルス感染症で保育園や小学校が休園・休校になったときに、子どもの世話のため職員が勤務できない場合の休みを特別休暇としました。

① 同一労働・同一賃金に向けた取り組み

令和2年4月から、働き方改革の一環として施行されましたが、令和3年4月からは、中小企業へ適用されます。

職務内容の違いが明確でないと、正規職員と契約職員であっても差を設けることはできなくなりました。

検討を要する手当

- ・扶養手当（契約職員に支給）
- ・住居手当（契約職員に支給）
- ・時間単価加算（土日割増）を休日勤務特別手当へ見直し（契約職員）

検討を要する休暇

- ・特別休暇 慶弔休暇等（契約職員に付与）
- ・産前・産後休暇の無給化（正職） 社会保険制度の活用
産前産後休暇中の社会保険料が免除となる。
健康保険給付の出産手当金に移行。 標準報酬日額2/3
- ・病気休暇(契約職員に付与。有給期間を統一)

- ② 業務の効率化に向けた取り組み
 - ・国で「記録」の簡略化へ向けて議論されているので、指針が示されたら見直しを検討する。記録の簡略化が図れるシステムを導入する。
 - ・特養の洗濯室を1階へも設置（一般浴室を洗濯室へ変更 令和3年度以降）
 - ・調理室 ブラストチラーの設置（令和2年度）
- ③ 人材の定着に向けた取り組み
 - ・永年勤続祝（お金、旅行券等）等の制度化（令和4年度以降）
- ④ 働きやすい職場環境の整備
 - 特養 照明のLED化（令和2年度）
 - 特養 特別浴室に、個浴装置を設置して入浴場所を集約（令和2年度）
 - ショートステイ 車寄せ設置（令和2年度）
 - デイサービス 12月31日、1月1日、2日の休業 令和3年12月より
- ⑤ 安全な職場環境の整備
 - 整理整頓の徹底
- ⑤ 介護ロボット等の導入による負担の軽減
 - 特養・たかはら 最新のエアーマットレスの導入（令和2年度）
- ⑥ ICT、介護支援システム等の導入による業務の軽減
 - 高原郷ケアネットでのメディカルケアステーションによる情報共有
 - 自宅からでも、記録データの送信ができる環境整備
 - ほのぼのNEXT クラウド化（令和3年度）
- ⑦ 育児休業の取得促進
 - 令和2年度 男性職員2名取得 2日間(月末・翌月初日)取得
 - 制度上、育児休業月の社会保険料が免除となる。
- ⑧ 年次休暇の取得促進
 - 計画付与、1時間単位の取得(5日まで)
- ⑨ 職員の悩みなどの相談体制の充実
 - 職員アンケートの実施
 - 仕事や悩みの相談を受ける担当者の配置
 - 職員満足度調査の実施
 - 職員提案制度の活性化
- ⑩ 職員の健康管理
 - 健診、人間ドック受診後の二次検査の受診勧奨
 - 出勤前検温による体調チェック
 - 飛騨市まめとく健康ポイント事業へ法人で参加

⑪ 一般事業主行動計画

ア 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）

一般事業主行動計画の計画期間を3年間とし、本計画期間と合わせることで、子育てと仕事の両立支援を図るための取り組みの見直しを中長期計画に合わせて行えるようにします。

※くるみん認定 取得を目指します。

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度

令和3年4月1日～令和6年3月31日の間の一般事業主行動計画の概要

目標1

子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の運営継続

目標2

子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができる「子ども参観日」の実施

目標3

産前産後休業、育児休業などの諸制度について、職員に周知する。

イ 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

女性活躍推進法が、令和元年6月5日公布され、令和2年4月から労働者数が301人以上の事業主が、令和4年4月から労働者数が101人以上の事業主が、一般事業主行動計画の策定や情報公開が義務付けられました。

※えるぼし認定 取得を目指します。

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合「女性活躍推進企業」として厚生労働大臣が認定する制度

現状

介護サービス事業を実施しているため、女性職員の割合が高く(80.7%)、介護サービス事業所の管理者も多くは女性(83.3%)です。

悩みを相談しやすい職場環境の整備を目指します。

法人の管理職数4名 内女性管理職2名(市派遣管理職は除く)

介護サービス事業所の管理者6名 内女性管理者5名(内1名市派遣職員)

女性職員の割合 80.7% 子育て世代(20歳～49歳)の割合 40.6%

契約職員の割合 73.3% 60歳以上の職員 38.1%

指標算定期間 令和2年1月～令和2年12月

指標1 採用した労働者に占める女性職員の割合（目安：20%以上）

正職：採用2名 100% 1種：採用4名 50% 2種3種：採用3名 100%

指標2 男女の平均勤続年数の差（目安：70%以上）

正職 87.7% 1種 171.8% 2種3種 76.5%

指標3 各月平均残業時間数（目安：45時間未満）

常勤 2.8時間 パート 0.26時間

指標4 管理職に占める女性の割合（目安：20%以上）

法人内（派遣職員除く） 50%

令和3年4月1日～令和6年3月31日の間の一般事業主行動計画の概要

目標1

男女の育児休業、子の看護休暇、介護休暇等の取得実績 各1名以上

目標2

契約職員の正職員への転換の推進、処遇改善

⑫岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録（令和3年度）

職員の「仕事と家庭の両立支援」に取り組む企業を県が登録する制度です。
令和3年2月に登録されました。

取り組みを進める内容

- ① 子育てにおいては家庭が大切な役割を担うことを認識し、職員のニーズ把握のもと、職員の仕事と家庭の両立を支援する取組を進めます。
- ④ 職員の年次有給休暇の取得促進のため、時間単位での取得などの取組や意識啓発を行います。
- ⑤ 職員が子どもとふれあう時間をもてるように「早く家庭に帰る日」やノー残業デーをはじめ、所定外労働を少なくする取組や意識啓発を行います。
- ⑥ ワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な働き方、フレックスタイム、勤務地の限定制度在宅勤務などを取り入れます。
- ⑦ 女性職員の出産・育児後での職場復帰を進めるため、教育訓練や、休業前と同処遇での復帰、再雇用制度などの取組を行います。
- ⑧ 職員が利用できる自社内保育サービス（事業所内保育施設、預かり等）を提供します。
- ⑩ 家族と職員との理解を深めるため、子ども参観日や家族参加型の親睦行事を行います。
- ⑪ 女性のキャリアアップや女性管理職の登用など、女性の活躍推進に向けた取組を行います。

9 安定した事業運営

施設設備の経年劣化のため、設備の更新を実施する必要があります。この財源を確保するためには、堅実な運営を継続し、資金を留保する必要があります。

令和2年9月に、電力の一般競争入札を行い、令和2年12月から電力の購入先を変更しました。このことにより、1年間の電気料で、特養が160万円、旭デイが70万円、旭ショートが90万円程度軽減できる見込みです。令和2年12月には、特養の建物の照明をLED化しました。LED化により消費電力が少なくなり、1年間で170万円程度電気料が削減できる見込みです。

また、令和2年10月に、特養のA重油(約10万ℓ/年使用)の購入先を見直したことにより、1年間で200万円程度燃料費を軽減できる見込みです。

経費の節減を継続的に行い、経営を合理化し、非常時の被害を最小限に留める努力を継続します。

① サービスの質の向上と稼働率の向上

- ・利用者のサービス満足度を上げる。

入所施設では、利用者の生活の質の向上、生活環境の向上を図ります。

利用者満足度調査を実施します。

- ・各サービス事業所の稼働率を目標に近づけ、維持します。

入所系サービス	稼働率目標	95%	特養・介護医療院
通所系サービス	稼働率目標	85%	デイサービス
宿泊型サービス	稼働率目標	90%	ショートステイ
訪問型サービス	ニーズ対応	100%	ヘルパー・ケアマネ

- ・サービスの質の向上

作業療法士、理学療法士によるリハビリテーション指導・実施 派遣委託
(デイサービスでは、常勤選任であれば加算算定ができる。)

歯科医師、歯科衛生士による口腔ケア指導・実施 派遣委託

② 介護報酬単価の引き上げ

制度を理解し、算定可能な介護報酬加算を算定します。

加算算定が可能な職員配置を検討します。

③ 適正な人員を配置する。

サービス提供の時間帯に応じた人員配置を行います。

たかはらの指定管理更新(令和4年4月)後は、事務員の派遣は困難と想定されるので、事務職員の養成を行っていきます。

④ 経費の節減策を常に検討

物品等の調達コストの引き下げを図ります。

一般競争入札の実施、委託業務の見直し

補助金を活用した施設改修・備品の購入

不良在庫の削減(感染症対策の備蓄品は増量)

- 飛騨市の災害備蓄品の助成の活用
 デイサービス・ショートステイの食事のキャンセル料の徴収の検討
- ⑤ 災害等の非常時に対応できる設備を整える
 災害備蓄品の配備
 自家発電設備等の整備
 水害・土砂災害に対応した避難訓練の実施
 高原川流域48時間総雨量690mm規模の対応検討(100年に1度の災害)
 避難者受入訓練の実施
- ⑥ 新型コロナウイルス等の感染症対策（令和2年度）
 飛騨市感染症対策介護職員等確保事業 5名登録
 面会制限の対応
 Wifi環境を整備しLineを活用したリモート面会の実施 特養・たかはら
 特養浴室の換気対策 冬季室温を上げるため暖房の整備
 ショートステイ 送迎車乗降口の車寄せの設置
 加湿器の設置
- ⑦ リスクマネジメント
 災害や事故等に対応できる体制を整備します。
 苦情対応、苦情解決の対応整備
 内部通報窓口の設置
 法人情報のセキュリティ対策
 5S活動の取り組み
 ヒヤリハット事例の共有化
 クロストレーニングの実施
 業務の標準化
 業務マニュアルの整備
 個人情報保護・守秘義務の徹底
 定期的な救命講習の受講
- ⑧ 職員間の情報共有、情報伝達の迅速化 チャット等の活用
 運営方針・ビジョンの周知、危機管理の通知、情報の共有を図ります。
 メール、チャット等による情報伝達・情報共有
 メール、チャット等を活用した会議内容の伝達
- ⑨ 各委員会・会議の活性化
 誰もが、普通に意見が言える会議の開催を目指します。
 企画調整会議、リスクマネジメント会議（情報共有）
 各事業所内の連絡調整会議
 ケアプラン会議、入浴、排泄、環境、行事、リハビリ会議等
 会議の内容を、職員が共有し理解することが重要です。
- ⑩ 理事会・評議員会での運営状況報告
 理事会及び評議員会の都度、理事・評議員に運営状況を報告します。

- ⑪ 介護職の事務負担を軽減
事務員の配置の見直し、記録の取り方の見直し等の取り組みを進めます。
- ⑫ ケアマネージャーの確保と育成
居宅介護支援に従事するケアマネージャーの確保に努めます。
主任ケアマネージャーを計画的に養成します。
- ⑬ 法令順守の業務管理体制の確立
企画調整会議でのコンプライアンスチェックを行います。
内部統制について整備します。
- ⑭ 運営状況等の第三者評価等
介護サービスの第三者評価の実施を検討します。
法人運営の第三者評価の実施を検討します。
法人運営のコンサルティングについて検討します。
岐阜県介護人材育成事業者認定制度のコンサルタント支援を活用します。

10 アウトソーシングの検討

従来「アウトソーシング」といえば、法人直営事業から民間委託にすることを指すことが多くありましたが、本来は、民間が保有する経営資源を調達、活用してサービスの提供等を行う手法を広く指し、一般的に次のような効果が期待できるとされています。

- ① サービスの向上
- ② 効率化
- ③ 経費の節減
- ④ 民間の専門的な知識・技術の活用

したがって、このことを念頭に置き、次の点をチェックしながら事業全般に広くアウトソーシングを検討します。しかし、給食業務や清掃業務の外部委託では、受託事業者が職員の確保ができないため撤退する事例もあるため、十分な状況分析が必要となっています。

- ① サービスの質が確保され、又は向上するか。
- ② 効率化や経費の節減が期待できるか。
- ③ 公平性・公正性や守秘義務が担保されるなど、法人としての適正な事業執行が確保できるか。
- ④ 法令等に違反していないか。
- ⑤ 神東会らしさを維持できるか。

考えられるアウトソーシングの業務

- ・経理事務
- ・社会保険業務
- ・給食業務
- ・清掃業務
- ・送迎業務
- ・除雪業務

1.1 地域福祉の向上、地域貢献

介護保険制度の実施に伴い、福祉サービスに営利法人やNPO法人等の民間事業者が参入してきました。このことによって「イコールフィッティング（競争条件の同一化）」の考え方が標準化し、社会福祉法人に与えられてきた様々な優遇処置（退職共済掛金への補助、施設整備の補助）が縮小・廃止されています。

そもそも優遇措置の背景にあるのは、社会福祉法人としての地域貢献を含む公益性と高い倫理性を持った良質なサービスの提供が求められていたからであり、社会福祉法人の使命を改めて認識し、各種事業に取り組む必要があります。

飛騨市と連携し、地域の福祉課題を掘り起こし、制度の狭間で困っている人のために、当法人のサービス資源が活用できないか検討します。

○既存事業

- ・特別養護老人ホーム
- ・短期入所生活介護
- ・通所介護
- ・訪問介護
- ・居宅介護支援
- ・介護医療院（指定管理 令和元年10月～）

- ・障がい福祉サービス
- ・飛騨市介護予防・日常生活支援総合事業
- ・介護用品の貸し出し事業
- ・介護座談会
- ・介護サポーターの支援
- ・まちかど介護相談
- ・託児（認可外保育施設） 平成28年8月～

○前期に取り組みを検討する事業として掲げていて、取り組んだ事業

- ・病児保育事業 平成31年4月～
- ・福祉有償運送事業（移送サービス事業） 平成30年8月～
- ・奨学金貸付事業 月額3万円 平成31年4月～

○前期で取り組みを検討する事業としていたが、検討から外す事業

- ・サービス付き高齢者向け住宅

古川町では、デイサービスを併設したサービス付き高齢者向け住宅が建設されています。デイサービス併設施設が神岡町に建設されると、旭ヶ丘デイサービスの利用者が減少する可能性もあり、働く職員の確保も課題となります。

サービス付き高齢者向け住宅は、入所費用も高額で入所できる人も限られてしまうので、高齢者住宅として他の民間事業者の運営が望ましいと考えます。

- ・サロン事業

地域包括支援センターや社会福祉協議会でサロン事業を実施しています。神東会で新たにサロンを開設するのではなく、既存のサロンの運営に積極的に協力するスタンスで、地域に貢献します。

○引き続き取り組みを深める事業

- ・介護人材研修センター事業

法人で開催する研修会等に、地域で働く介護職等も参加できるようにします。

- ・家庭支援という視点でのサービス提供

個人に対してのサービス提供だけでなく、世帯全体の生活支援という視点で地域や他の機関と連携した支援の提供を実施します。

○取り組みを検討する事業として新たに加えるもの

- ・共生型サービスの提供

65歳未満の障がい者が、介護保険の被保険者となってサービスを利用するようになります。また、障がい者の保護者の高齢化により、家族が支えていた当該障がい者の生活が維持できなくなり、生活の支援が必要な障がい者が増えると考えられています。

当法人のサービス資源を高齢者のみが利用するのではなく、職員が障がいの特性を理解しサービスを提供する必要があります。デイサービスやホームヘルプサービスは障がい者の利用が行われているので、65歳未満の障がい者の短期入所の利用について検討します。

短期入所では、夜間だけの利用というケースの想定が必要となってきます。

1 2 地域とのかかわり

2025年（令和7年）を目途に、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築が推進されています。2025年の高齢者人口の急増問題、2040年の現役世代の急減問題と、人口構造が大きく変化する局面が来ると想定されています。

当法人も当然ながら地域共生社会や地域包括ケアシステムを構成する一員として、行政、他の社会福祉法人や介護サービス事業所、NPO法人、ボランティア団体、同級会、シニアクラブなどの各種関係団体と積極的にかかわりを増やしていく必要があります。

また次代を担う若者である小・中・高校との関わりも増やし人材育成につなげ、地域の人たちが介護知識を得やすくするために、飛騨市神岡図書館等とのコラボレーションなども手掛けていきます。

一方、福祉だけではなく、商工業（商工会議所）団体や、まちづくり団体などとも地域包括ケアのもと連携を深めていきます。

地域が「元気」「力がある」というのは、人口が多いことや人口密度が高いことや若い世代の比率が高いことではなく、人交密度、つまり人の交わりの密度が高いことをいいます。その実現のために、地域の役割と機能を進化させていくことが必要です。

1 3 ブランドの確立

地域の利用者から共感や信頼を得ることで、職員が誇りをもって勤められるよう、「たんぼぼ苑」という福祉サービスをブランド化するために、積極的な情報開示と広報戦略を図ります。

社会福祉法人の本旨である「困っている人を見つけて手を差し伸べる」という実践が「たんぼぼ苑」でできるように取り組みます。

活用媒体

たんぼぼ苑通信 年4回発行 町内回覧

ホームページ

Facebook

Twitter

1.4 建物設備等中長期保全計画について

特別養護老人ホームたんぼぼ苑が開設されて26年が経過しており、建物の現状把握、リニューアル・リノベーション、コンバージョン計画が必要であり、今後早急に施設設備の更新、改修を計画的に実施する時期にきています。

空調機器、ボイラー等熱源機器において、省エネルギー対策、安心対策、省力管理、省コスト、環境対策等重視しなければなりません。また、最近の傾向として、空調設備は、セントラル方式（集中方式）から個別空調方式へ移行していますが、機器に対する補助制度も極めて少ない状況から、ランニングコストとイニシャルコストを合わせたライフサイクルコストで検討する必要があります。

令和2年度は、リース契約で特別養護老人ホームの照明のLED化を実施しました。

2020年で蛍光灯の製造が終了することと、水銀規制で水銀が使用されている古い蛍光管と電灯器具の処分が困難になるための対応でしたが、新たな環境政策等にも適合する施設設備に更新していく必要があります。

保有資金内訳

(単位：千円)

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
現金預金	230,662	245,517	232,556	222,151	165,636	122,305	101,681
積立金①	60,342	60,342	0	0	0	0	0
積立金②	359,776	242,135	100,000	94,671	80,991	82,344	84,920
計	650,780	547,994	332,556	316,822	246,627	204,649	186,601

積立金①＝移行時特別積立金 積立金②＝施設整備等積立金

保有資金に余裕がないため、改修工事にあたっては、補助金を活用する等、計画的な着工を行う必要があります。現在の岐阜県の補助メニューは、大規模改修に対応するものではありません。

補助申請は、n年に工事をする場合は、n-1年の7月頃に補助金申請の協議が行われるので、n-2年には、設計が完了していないと申請が間にあわないので、計画的な取り組みが必要です。

建物改修・備品設備等更新、保全計画

(単位：千円)

	R02	R03	R04	R05
車両更新事業	寄贈			
特養洗濯室移設事業				
特養特浴室機器更新・床・暖房改修工事	14,690			
特養ベッド更新事業	3,410			
特養空調機器更新事業				
特養非常用自家発電設備整備事業				
特養屋根防水事業				
特養エレベーター更新工事				
特養高圧受電設備真空遮断器取替工事				
旭ヶ丘ショート棟車寄せ設置事業	1,980			
旭ヶ丘ショート棟2階外階段設置事業				
旭ヶ丘デイサービス屋根修繕事業				
旭ヶ丘デイサービス機械浴装置更新繕事業				

R02 車両更新事業 寄贈は、24時間テレビ リフト付き車両 当選

指定管理施設である介護医療院たかはらの改修は、飛騨市が実施します。
老朽化している車両は、計画的に更新します。

ホームヘルパーやケアマネージャーが利用する訪問車両を、職員の自家用車を借り上げる例もありますが、業務上の事故が起きても本人の加入する自動車保険での賠償となるため、訪問車両は公用車配置を基本方針とします。

整備に要する事業費用等 概算

車両更新工事	4台
特養洗濯室移設工事	6,500千円
特養真空遮断器取替工事	1,300千円
旭ヶ丘デイサービス屋根工事	4,500千円

15 3年後に向けて

2000年に介護保険制度が始まって20年が経過しました。社会福祉法人も運営から経営への転換が必要と言われてはいますが、当法人は、経営に向けての具体的な取り組みが十分でなかったと感じています。

令和6年3月に次期計画を策定するまでに、法人本部で経営について学びなおし、組織全体の改革を図れるよう取り組みます。

また、必要に応じ、第三者機関にアドバイスを求めたり、コンサルティングの活用を検討します。

体系的な運営ができていないことが、当法人の課題と考えています。

①経営組織

法人本部の機能の充実・強化及び経営の透明性の確保
外部環境分析・内部環境分析をする能力の習得

②事業管理

計画に基づく経営手法の導入及びサービス管理体制の整備
定型的な業務の遂行 業務標準を設定 S D C A
非定型的な業務の遂行 P D C A
リスクマネジメント等への対応力強化

③財務管理

的確な経営状況の把握及び積極的な情報開示
財務諸表の理解と問題点の分析能力、対応策の企画能力の向上

④人事管理

職員の技能の適切な評価と資質の向上
人材確保

大きな課題は人材の確保 (12ページの年齢別職員数より)

今後、5年間で12人の正規職員と12人の契約職員の計24人が60歳の定年を迎えます。また、現在70歳から74歳の23人の契約職員は、今後5年の間に勤務をされなくなる可能性が高いと考えられます。今後5年間で24人の職員が確保できないと現在の事業規模は維持できなくなり、このような状況が、今後ずっと続いていくことになります。

神岡町にそれだけの労働力は無いとの認識なので、市外からの就職、外国人等の定着や正規職員の適正配置による契約職員の削減等が重要な施策となっていきます。

資料

事業所別の職員構成

(令和2年12月現在, 年齢算定日R2. 4. 1)

特別養護老人ホーム 定員78名 常勤換算職員数60.13名

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳			2	4	6
65歳～69歳		3	4	3	10
60歳～64歳		4		5	9
55歳～59歳	3	2		1	6
50歳～54歳	1	1			2
45歳～49歳	4		3	2	9
40歳～44歳	4		4	1	9
35歳～39歳	4	3	1	3	11
30歳～34歳	1	2	1		4
25歳～29歳	4		1		5
20歳～24歳	1	5			6
20歳未満		1			1
計	22	21	16	19	78

旭ヶ丘デイサービス 定員40名 常勤換算職員数21.7名

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳		1		3	4
65歳～69歳		4	1	1	6
60歳～64歳		2			2
55歳～59歳				1	1
50歳～54歳	2	1			3
45歳～49歳	1	2			3
40歳～44歳	1	3			4
35歳～39歳	1	1	1		3
30歳～34歳				1	1
25歳～29歳					0
20歳～24歳					0
20歳未満					0
計	5	14	2	6	27

給食業務:委託

旭ヶ丘ショートステイ 定員30名

常勤換算職員数20.67名

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳			2	2	4
65歳～69歳		2		5	7
60歳～64歳		1		1	2
55歳～59歳	1				1
50歳～54歳	1	1			2
45歳～49歳	1				1
40歳～44歳	3	1			4
35歳～39歳	1				1
30歳～34歳	1			1	2
25歳～29歳		1			1
20歳～24歳		1	1		2
20歳未満					0
計	8	7	3	9	27

給食業務:委託

ホームヘルプサービス

常勤換算職員数7.92名

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳		1		1	2
65歳～69歳				1	1
60歳～64歳					0
55歳～59歳	1				1
50歳～54歳	3				3
45歳～49歳			1	2	3
40歳～44歳					0
35歳～39歳					0
30歳～34歳					0
25歳～29歳					0
20歳～24歳					0
20歳未満					0
計	4	1	1	4	10

シルバーサポート 常勤換算職員数7.58名

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳					0
65歳～69歳					0
60歳～64歳		2			2
55歳～59歳	2	1			3
50歳～54歳	2				2
45歳～49歳					0
40歳～44歳					0
35歳～39歳					0
30歳～34歳					0
25歳～29歳					0
20歳～24歳					0
20歳未満					0
計	4	3	0	0	7

介護医療院たかはら 定員58名 (飛騨市からの派遣職員は除く)

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上		1		1	2
70歳～74歳		1	3	1	5
65歳～69歳		4	1	1	6
60歳～64歳		4			4
55歳～59歳	4	4	2		10
50歳～54歳	2	2			4
45歳～49歳		2			2
40歳～44歳		3			3
35歳～39歳			1		1
30歳～34歳					0
25歳～29歳					0
20歳～24歳					0
20歳未満					0
計	6	21	7	3	37

給食業務、薬剤師:委託

法人本部 (飛騨市からの派遣職員は除く) 職員数は特養に含む

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳					0
65歳～69歳					0
60歳～64歳					0
55歳～59歳	1				1
50歳～54歳	1				1
45歳～49歳	1				1
40歳～44歳					0
35歳～39歳					0
30歳～34歳	1				1
25歳～29歳	1				1
20歳～24歳					0
20歳未満					0
計	5	0	0	0	5

病児病後児保育 常勤換算職員数2.57名

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳			1	1	2
65歳～69歳					0
60歳～64歳			1		1
55歳～59歳					0
50歳～54歳					0
45歳～49歳		1			1
40歳～44歳					0
35歳～39歳			1		1
30歳～34歳					0
25歳～29歳					0
20歳～24歳					0
20歳未満					0
計	0	1	3	1	5

託児 定員20人 常勤換算職員数2.1名

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳					0
65歳～69歳					0
60歳～64歳				1	1
55歳～59歳				1	1
50歳～54歳			1		1
45歳～49歳					0
40歳～44歳					0
35歳～39歳					0
30歳～34歳				2	2
25歳～29歳					0
20歳～24歳					0
20歳未満					0
計	0	0	1	4	5

福祉有償運送 常勤換算職員数1.0名

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上					0
70歳～74歳					0
65歳～69歳					0
60歳～64歳		1			1
55歳～59歳					0
50歳～54歳					0
45歳～49歳					0
40歳～44歳					0
35歳～39歳					0
30歳～34歳					0
25歳～29歳					0
20歳～24歳					0
20歳未満					0
計	0	1	0	0	1

合計

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上	0	1	0	1	2
70歳～74歳	0	3	8	12	23
65歳～69歳	0	13	6	11	30
60歳～64歳	0	14	1	7	22
55歳～59歳	12	7	2	3	24
50歳～54歳	12	5	1	0	18
45歳～49歳	7	5	4	4	20
40歳～44歳	8	7	4	1	20
35歳～39歳	6	4	4	3	17
30歳～34歳	3	2	1	4	10
25歳～29歳	5	1	1	0	7
20歳～24歳	1	6	1	0	8
20歳未満	0	1	0	0	1
計	54	69	33	46	202

介護医療院たかはら 定員58名 (飛騨市からの派遣職員11名を正職に含む)

常勤換算職員数41.8名 薬剤師含む換算数42.0名

令和2年12月	正職	1種	2種	3種	計
75歳以上		1		1	2
70歳～74歳		1	3	1	5
65歳～69歳		4	1	1	6
60歳～64歳	1	4			5
55歳～59歳	7	4	2		13
50歳～54歳	3	3			6
45歳～49歳	1	2			3
40歳～44歳		3			3
35歳～39歳	2		1		3
30歳～34歳					0
25歳～29歳	1				1
20歳～24歳	1				1
20歳未満					0
計	16	22	7	3	48

給食業務、薬剤師:委託

社会福祉法人神東会
中長期計画書（令和3年3月版）

（令和3年3月25日）

社会福祉法人 神東会 たんぽぽ苑
法人番号 3200005010319

〒506-1111 岐阜県飛騨市神岡町東町 690 番地 1

Tel 0578-84-0011 / Fax 0578-84-0012

<https://tanpopoen.or.jp>