

# リデルライト中長期計画

(2021年～2025年)

事務長 木村准治

# 法人基本方針

- 明治24年、ハンナ・リデル、グレイス・ノットが来熊して今年で130年、昭和26年、保護施設「リデル、ライト記念養老院」の設置認可から70年、平成3年、本体施設の新・改築により事業を開始して30年を迎える節目に、新型コロナウイルス感染症という未曾有の困難に見舞われました。
- 第8期介護保険計画では、これらの対応を踏まえた上で、更なる重度化防止、地域包括ケアシステムの推進、介護人材確保の考え方が示されました。
- 我々は、2025年、2040年を見据え、当法人の節目を皮切りに、先人の志に学び、これまで拡大してきた事業展開の見直し、地域の足許課題を整理、固め直すことで抜本的な構造改革を行います。withコロナ時代という困難に対して、力を合わせてこの試練を乗り越え、入所サービス事業の体質改善・強化による経営基盤の安定化のもと、在宅介護へシフトし、共生社会の実現を目指します。

# 1. 地域の特성에応じた 介護サービス提供体制の整備

- ① 事業安定・体制強化・拡大開発
- ② 共生社会の実現に向けた発展的進化
- ③ 在宅介護へシフト、在宅規模1.2倍へ拡充

# ① 事業安定・体制強化・拡大開発

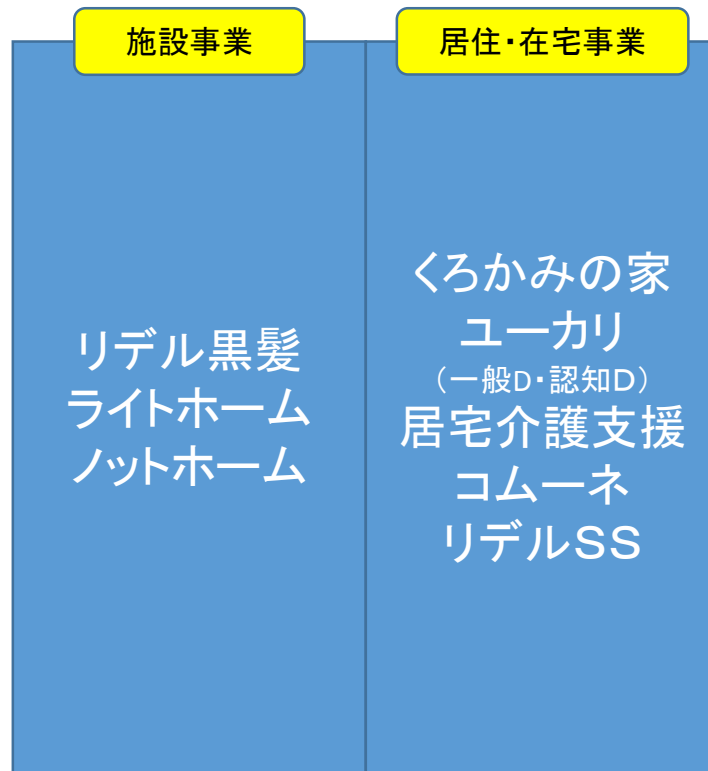
黒髪、龍田、碩台、それぞれの拠点において、地域、医療・福祉が連携し、できる限り住み慣れた地域で必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、在宅サービス機能を強化します。

## 龍田拠点



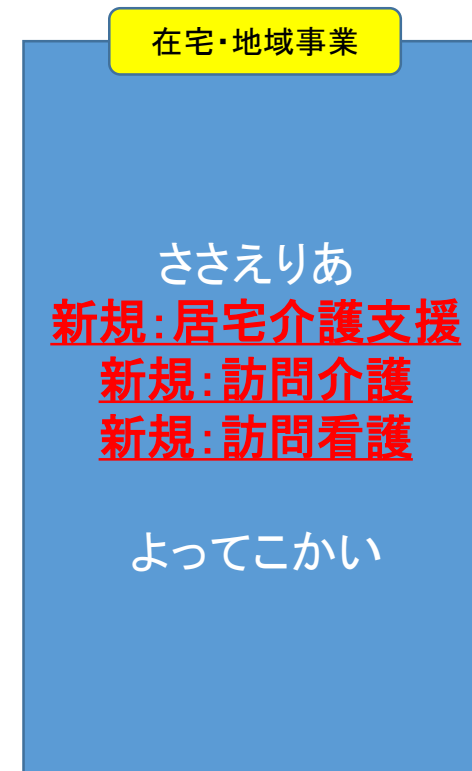
強化

## 黒髪拠点



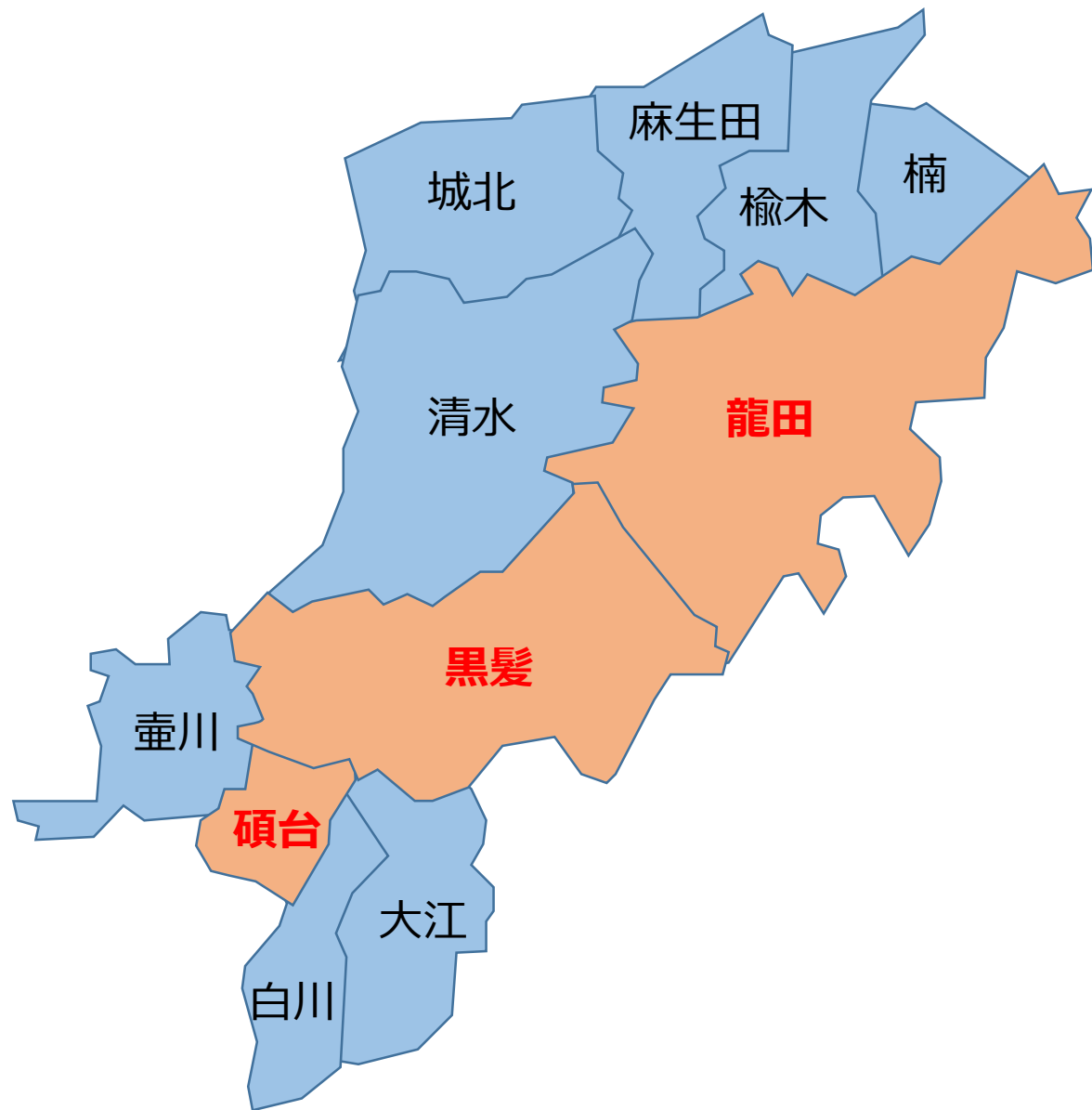
事業安定

## 碩台拠点



拡大開発

# 黒髪、碩台、龍田校区の足許固め



碩台から龍田校区の中心を走る熊本県道337号  
熊本菊陽線を挟んで、入所施設、在宅サービス  
拠点を設け、碩台、黒髪、龍田校区全域で、医  
療、福祉、介護のサービスを提供できる体制を  
つくります。

居宅介護支援  
訪問介護

ライトホーム  
リデルホーム黒髪  
ノットホーム  
くろかみの家  
ユーカリ苑  
居宅介護支援  
コミュニティー  
リデルSS

リデルホーム龍田  
カムさあ  
放課後等デイ  
共用デイ

居宅介護支援  
訪問看護  
訪問介護

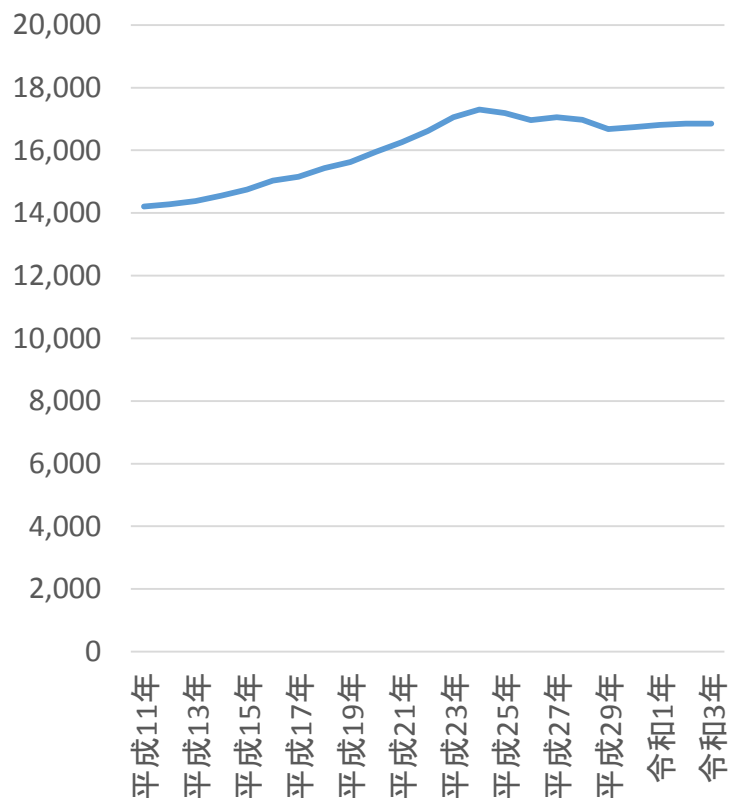
ささえりあ浄行寺  
よって子飼



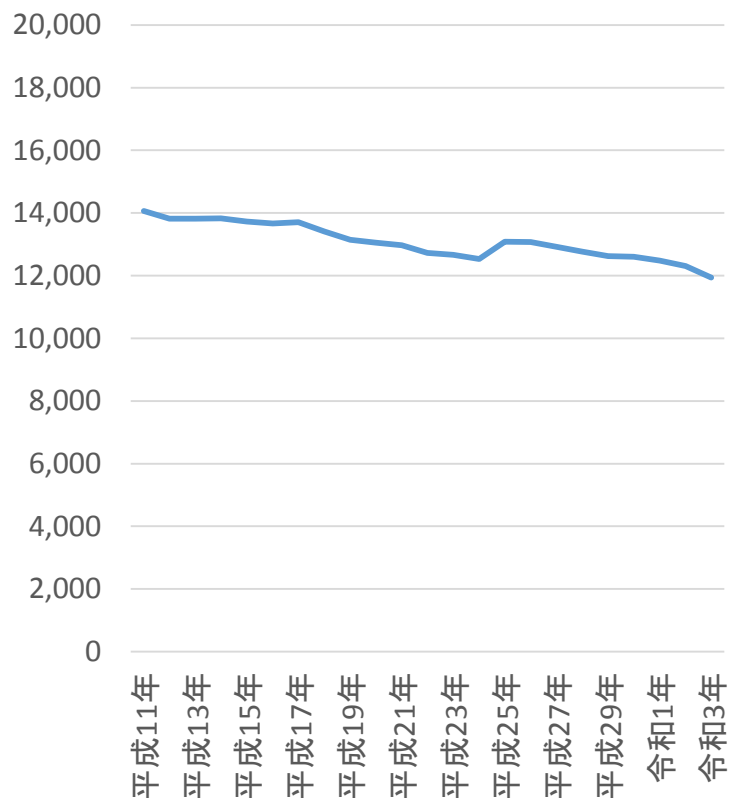
# 各拠点の人口動態(全世代)

各校区の人口は、龍田・龍田西校区、碩台校区で増えているのに対し、黒髪校区は人口が減っている。

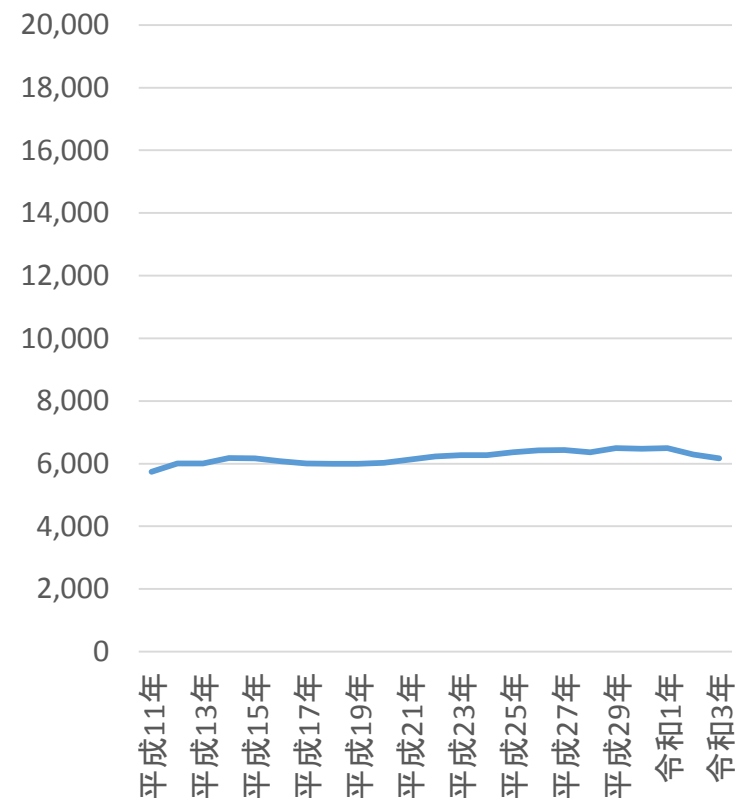
## 龍田・龍田西



## 黒髪



## 碩台

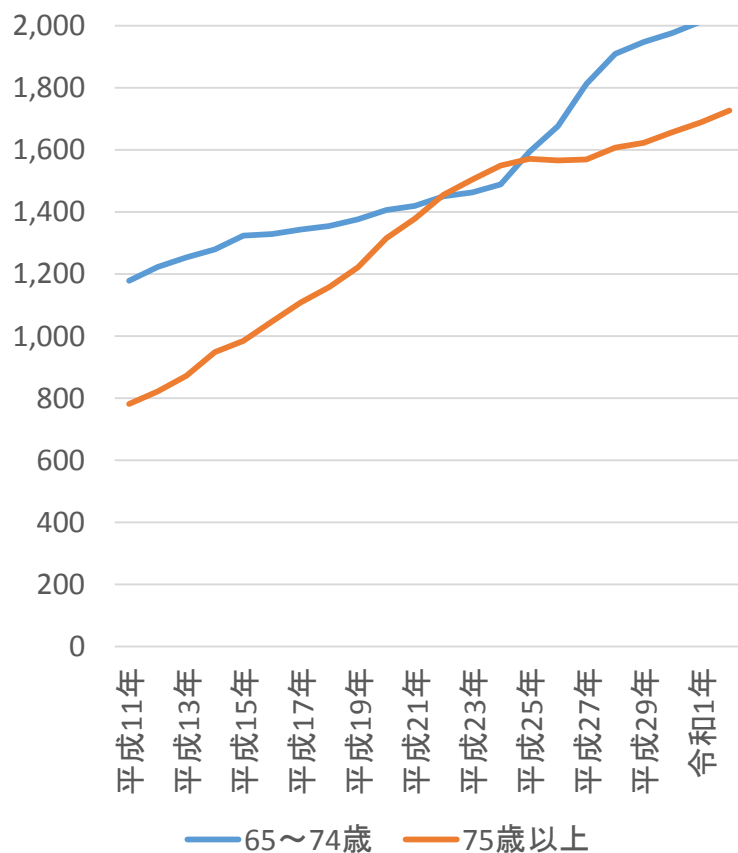




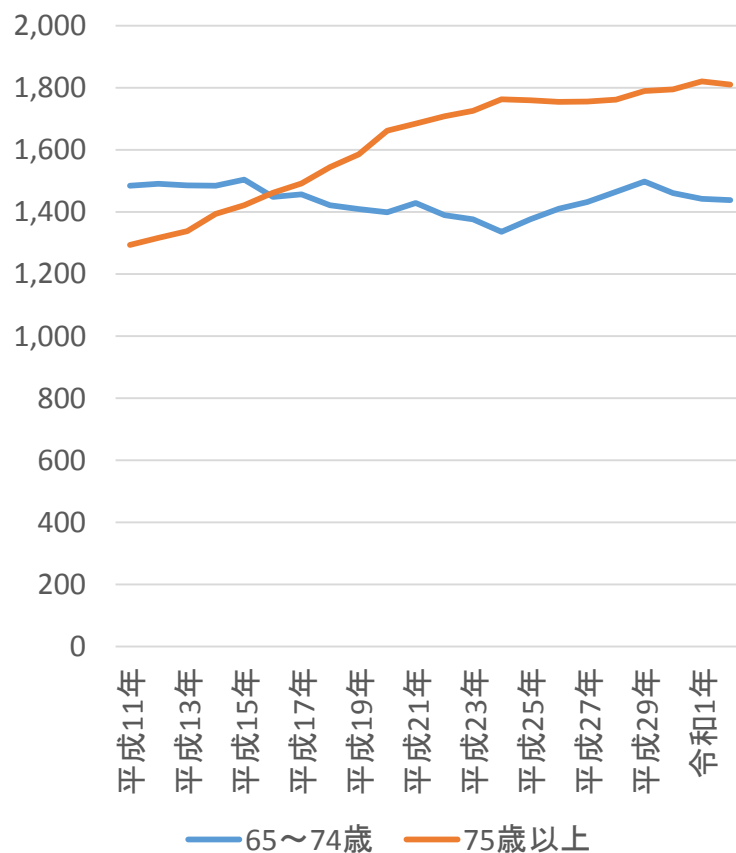
# 各拠点の人口動態(65歳以上)

75歳以上の高齢者は、碩台、黒髪、龍田で増えており、特に龍田・龍田西校区においては、急激に増えている現状があります。

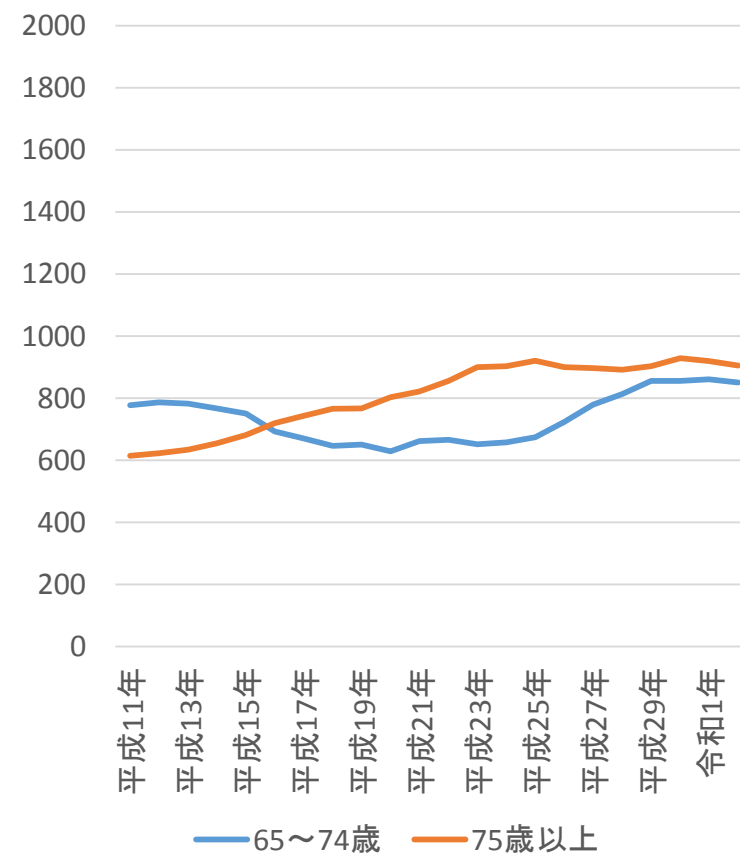
## 龍田・龍田西



## 黒髪



## 碩台



## **② 共生社会の実現に向けた 発展的進化**

## ● 自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービス

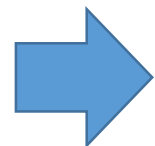
- ⇒ リハビリ専門職の配置、リハビリ機能の強化、口腔・栄養の一体的な取組
- ⇒ ケアマネ、相談員の配置、専門職業務の整理
- ⇒ ケアマネ・社会福祉士資格取得促進の為の勉強会、実務者研修の開催
- ⇒ CHASE・VISITを活用した計画の作成やPDCAサイクルの推進

## ● 年齢、性別、障がいの有無に関係なく働ける環境の整備

- ⇒ ノーリフト（抱えない介護）の更なる徹底
- ⇒ ICTの活用による業務改善
- ⇒ ダイバーシティーマネジメント

## ● 専門的役割や機能の明確化

- ⇒ 専門職同志の横のつながりを密に行い、専門的能力を存分に発揮できる環境づくり

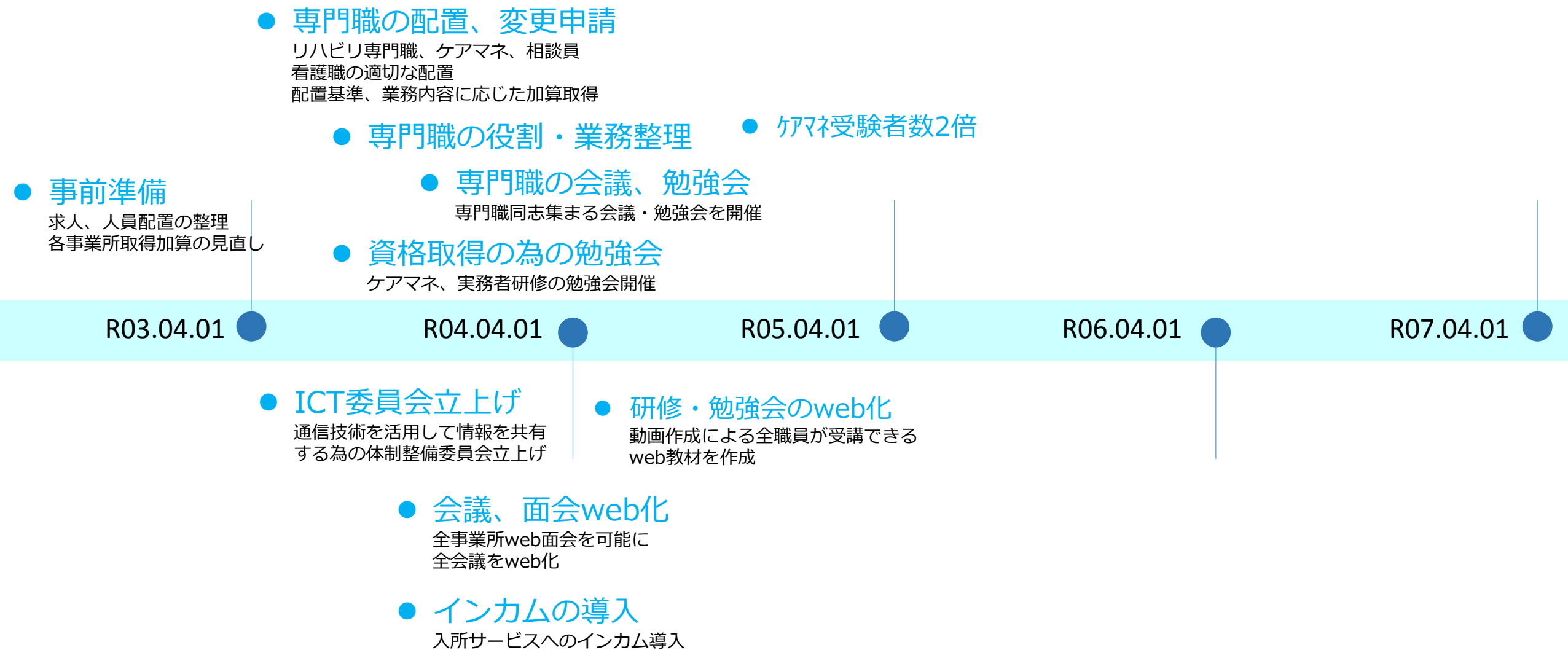


必要な加算取得による経営基盤の安定化

# 全体的な人事異動の趣旨、考え方

- 拠点ごとの課題を踏まえた布陣とする
- 発展的な事由をもって人事を行い、近年膠着化していた組織体制の新陳代謝を図る
- 次世代を担う人材を育成する意味で、期待値も含めた役割への登用⇒課長級を中心に現業の取り回しや、人材育成を行う体制
- 管理職員の役割の明確化、「人・もの・金」のマネジメント強化
- 人事異動や拠点整備に伴い、宿直の在り方、検印の流れ、その他業務改善・効率化を図り、それらに係る規定等も現状を踏まえた見直しを行う。

# 計画実現の為にタイムスケジュール



# 在宅介護へシフト

法人内における入所・入居サービスの収入は、平成20年度と比較すると令和元年度、1.67倍程度になっているのに対し、在宅サービスの収入は1.2倍程度で留まっています。国が進める在宅介護への移行により、個人が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、医療、介護、介護予防、住まい及び生活支援が包括的に確保される地域包括システムを、各地域の実情に応じて構築する為にも、在宅サービス機能の拡充を図ります。令和3年度の目標は現在の在宅サービスの収益の1.2倍をめざし、2025年には1.5倍、黒髪、龍田、碩台校区の在宅サービス部門を拡充することとします。

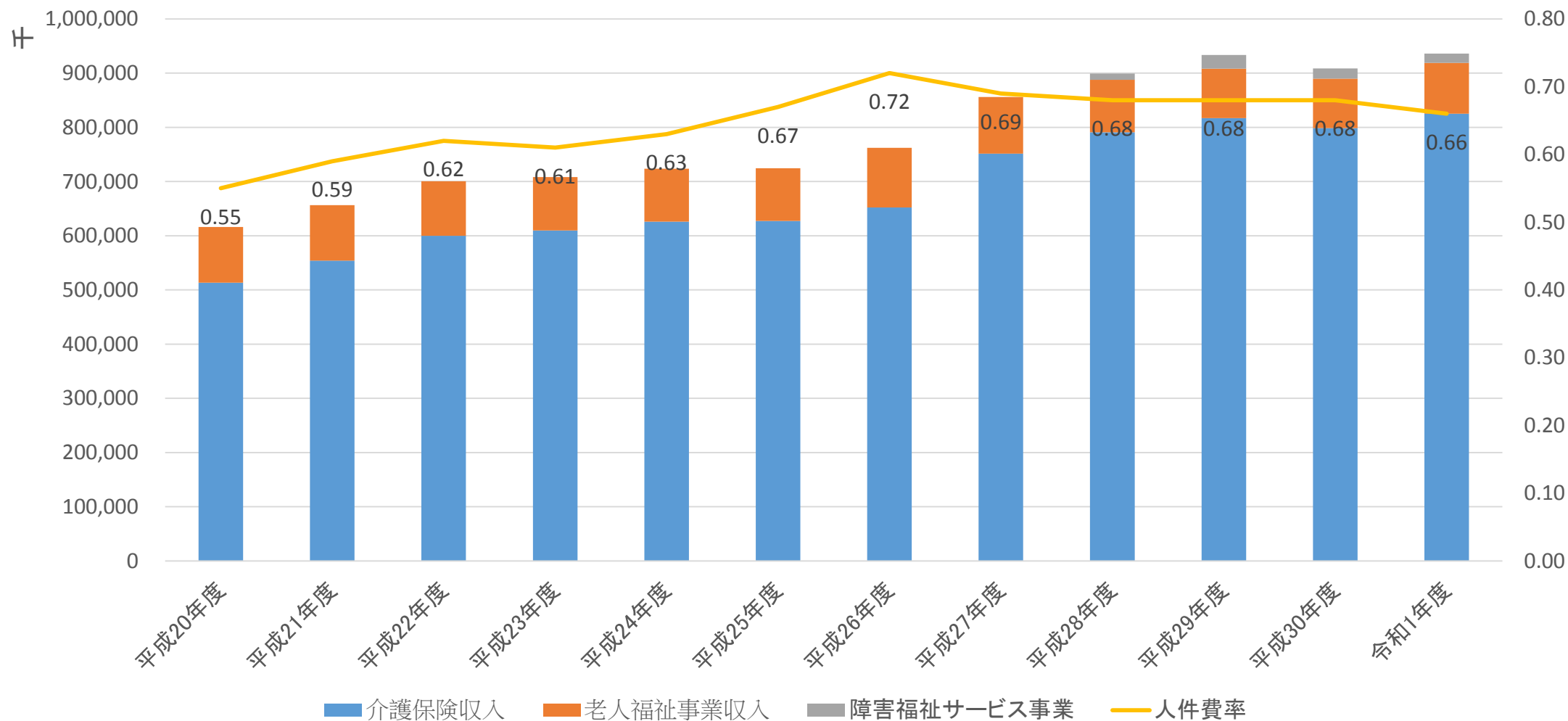
<b>在宅規模目標値</b>	<b>2021年</b>	<b>1.2倍</b>
<b>(令和2年度比)</b>	<b>2025年</b>	<b>1.4倍</b>

## 各介護サービスにおける収支差率

サービスの種類	令和元年度 概況調査	令和2年度 実態調査		サービスの種類	令和元年度 概況調査	令和2年度 実態調査	
	平成30年度 決算	令和元年度 決算	対30年度 増減		平成30年度 決算	令和元年度 決算	対30年度 増減
<b>施設サービス</b> ( )内は税引後収支差率				福祉用具貸与	4.2% (3.4%)	4.7% (3.5%)	+0.5% (+0.1%)
介護老人福祉施設	1.8% (1.8%)	1.6% (1.6%)	△0.2% (△0.2%)	居宅介護支援	△0.1% (△0.4%)	△1.6% (△1.0%)	△1.5% (△1.5%)
介護老人保健施設	3.6% (3.4%)	2.4% (2.2%)	△1.2% (△1.2%)	<b>地域密着型サービス</b> ( )内は税引後収支差率			
介護療養型医療施設	4.0% (3.2%)	2.8% (2.3%)	△1.2% (△0.9%)	定期巡回・随時対応型訪問 介護看護	8.7% (8.5%)	6.6% (6.0%)	△2.1% (△2.5%)
介護医療院	-	※5.2% (※4.7%)	-	夜間対応型訪問介護	※5.4% (※5.3%)	※2.5% (※2.0%)	△2.9% (△3.3%)
<b>居宅サービス</b> ( )内は税引後収支差率				地域密着型通所介護	2.6% (2.3%)	1.8% (1.5%)	△0.8% (△0.8%)
訪問介護	4.5% (4.1%)	2.6% (2.3%)	△1.9% (△1.8%)	認知症対応型通所介護	7.4% (7.2%)	5.6% (5.4%)	△1.8% (△1.8%)
訪問入浴介護	2.6% (1.2%)	3.6% (2.7%)	+1.0% (+1.5%)	小規模多機能型居宅介護	2.8% (2.5%)	3.1% (2.9%)	+0.3% (+0.4%)
訪問看護	4.2% (4.0%)	4.4% (4.2%)	+0.2% (+0.2%)	認知症対応型共同生活介護	4.7% (4.4%)	3.1% (2.7%)	△1.6% (△1.7%)
訪問リハビリテーション	3.2% (2.6%)	2.4% (1.9%)	△0.8% (△0.7%)	地域密着型特定施設入居者 生活介護	1.5% (1.2%)	1.0% (0.6%)	△0.5% (△0.6%)
通所介護	3.3% (2.8%)	3.2% (2.9%)	△0.1% (+0.1%)	地域密着型介護老人福祉施設	2.0% (2.0%)	1.3% (1.3%)	△0.7% (△0.7%)
通所リハビリテーション	3.1% (2.6%)	1.8% (1.4%)	△1.3% (△1.2%)	看護小規模多機能型居宅介護	5.9% (5.6%)	3.3% (3.1%)	△2.6% (△2.5%)
短期入所生活介護	3.4% (2.3%)	2.5% (2.3%)	△0.9% (△1.0%)	<b>全サービス平均</b> ( )内は税引後収支差率			
特定施設入居者生活介護	2.6% (1.3%)	3.0% (1.9%)	+0.4% (+0.6%)		3.1% (2.8%)	2.4% (2.1%)	△0.7% (△0.7%)

# 事業規模

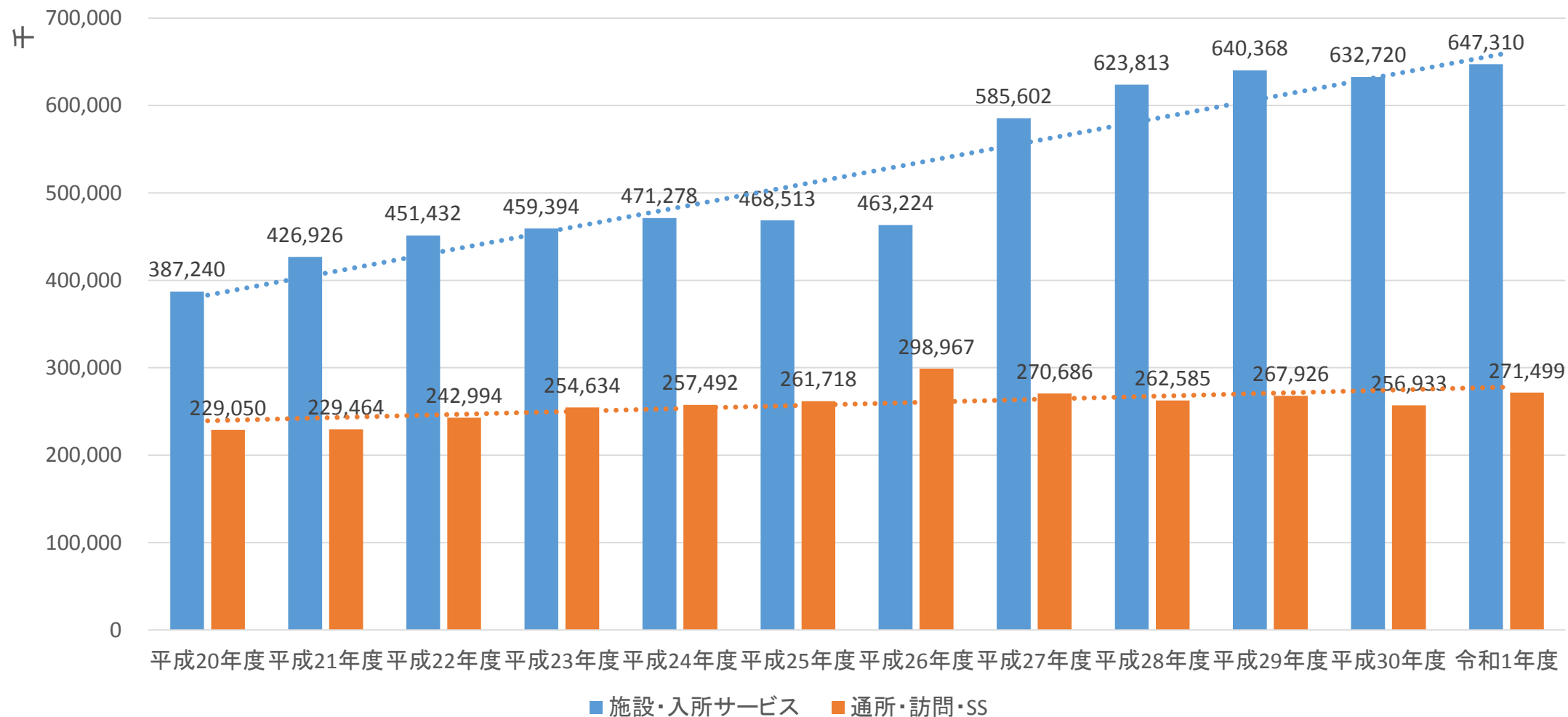
平成20年度の総収入616,289,687円、令和元年936,015,056円であり、平成20年と比較して150%以上収入は伸びている。





# 入所サービス・在宅サービスの推移

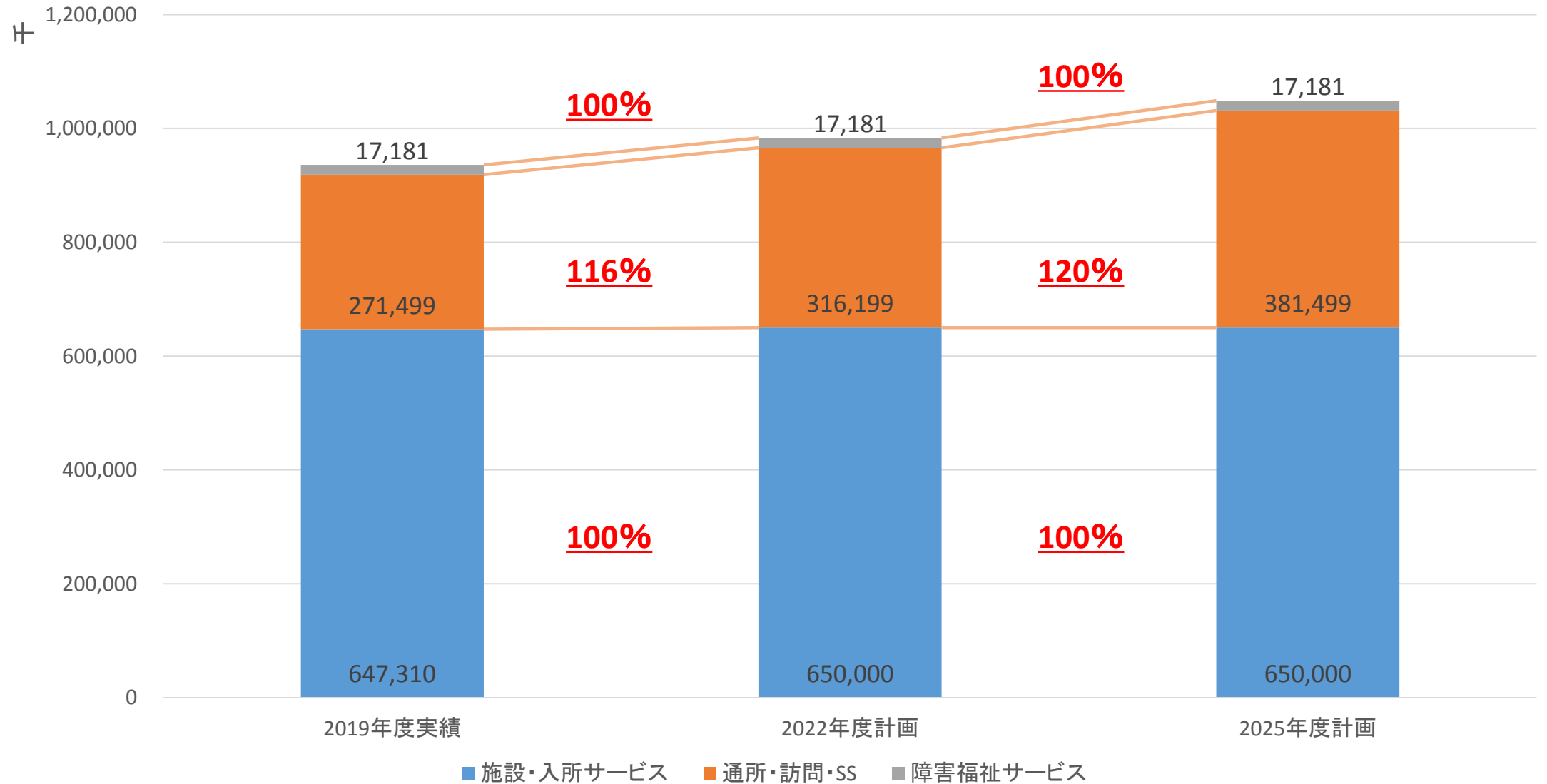
平成20年度と令和元年度の収入を比較すると、施設・入所サービスが1.67倍になっているのに対して、通所、訪問、ショートステイの在宅サービスは1.18倍である。 ※放課後等デイの収入は除く



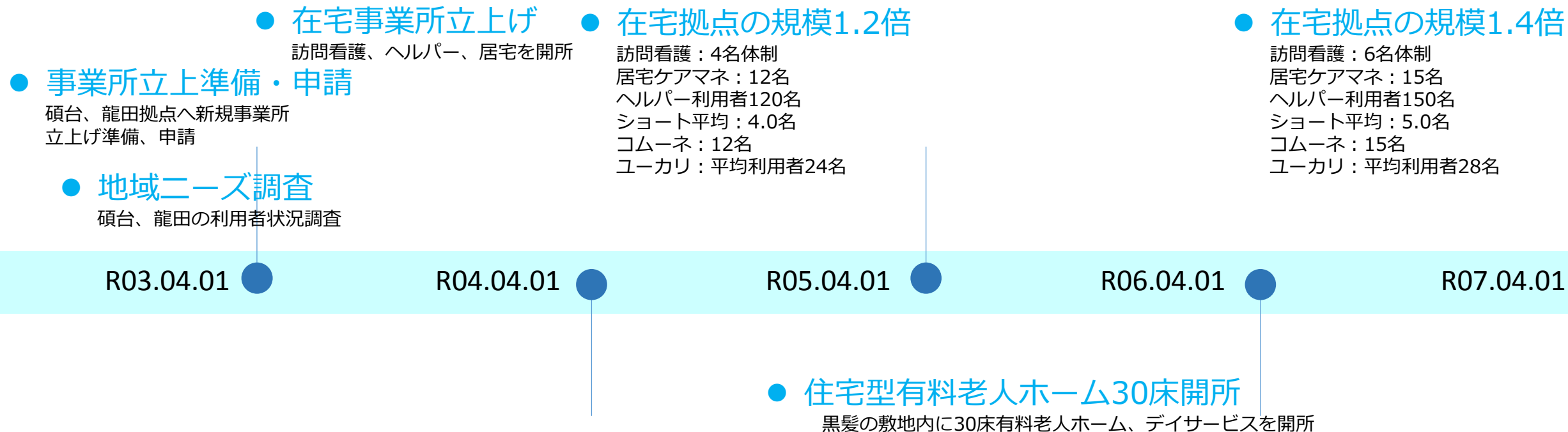
# リデルライトビジョン(～2025年)

事業所	2019年	2022年	2025年
<u>ライト</u>	<u>入所者:42名(182,000)</u>	<u>入所者:40名(173,000)</u>	<u>入所者:35名(151,000)</u>
リデル黒髪	入所者:30名(164,000)	入所者:30名(164,000+α%)	入所者:30名(維持+α%)
リデル龍田	入所者:20名(104,000)	入所者:20名(104,000+α%)	入所者:20名(維持+α%)
ノットホーム	入所者:29名(149,000)	入所者:29名(149,000+α%)	入所者:29名(維持+α%)
グルカム	入所者:10名(40,000)	入所者:10名(40,000+α%)	入所者:10名(維持+α%)
くろかみの家	入所者:8名(6,000)	入所者:8名(6,000+α%)	入所者:8名(維持+α%)
<u>居宅</u>	<u>ケアマネ9名(45,000)</u>	<u>ケアマネ12名(60,000)</u>	<u>ケアマネ15名(75,000)</u>
<u>ユーカリ苑</u>	<u>利用者:22名(84,000)</u>	<u>利用者:24名(88,000)</u>	<u>利用者:27名(100,000)</u>
<u>ショート</u>	<u>利用者:2.2名(10,000)</u>	<u>利用者:4.0名(18,100)</u>	<u>利用者:5.0名(25,000)</u>
<u>ヘルパー</u>	<u>利用者:100名(38,000)</u>	<u>利用者:120名(45,600)</u>	<u>利用者:150名(57,000)</u>
<u>コムーネ黒髪</u>	<u>利用者:12名(49,000)</u>	<u>利用者:12名(49,000)</u>	<u>利用者:15名(52,000)</u>
包括	(41,000)	(41,000+α%)	(41,000+α%)
放課後デイ	利用者:9名(17,000)	利用者:9名(17,000)	利用者:9名(維持)
<u>訪問看護</u>	<u>二</u>	<u>職員4名(10,000)</u>	<u>職員6名(看護師、PT、OT)(30,000)</u>
<u>職員数</u>	<u>182名(8時間140名、パート42名)</u>	<u>190名(8時間145名、パート45名)</u>	<u>200名(8時間153名、パート49名)</u>

# リデルライトビジョン(～2045年) 収入内訳



# 計画実現の為にタイムスケジュール



## 2. 感染症、災害への対応力の強化

### ① 感染症、災害に対する日頃からの備え

それぞれの委員会の開催、指針・マニュアルの見直し、研修及び訓練を実施します。特に、新型コロナウイルス感染症対策の為の感染予防の徹底を図り、各事業所において集団感染を起こさない介護の在り方を実践します。災害時には他法人、地域との連携をとり、お互いに助け合える関係性を構築し、準備します。

### ① 発災時の業務継続に向けた取組

感染症、災害発生等の緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするための計画BCPを策定します。

# 3. 介護人材の確保・介護現場の革新

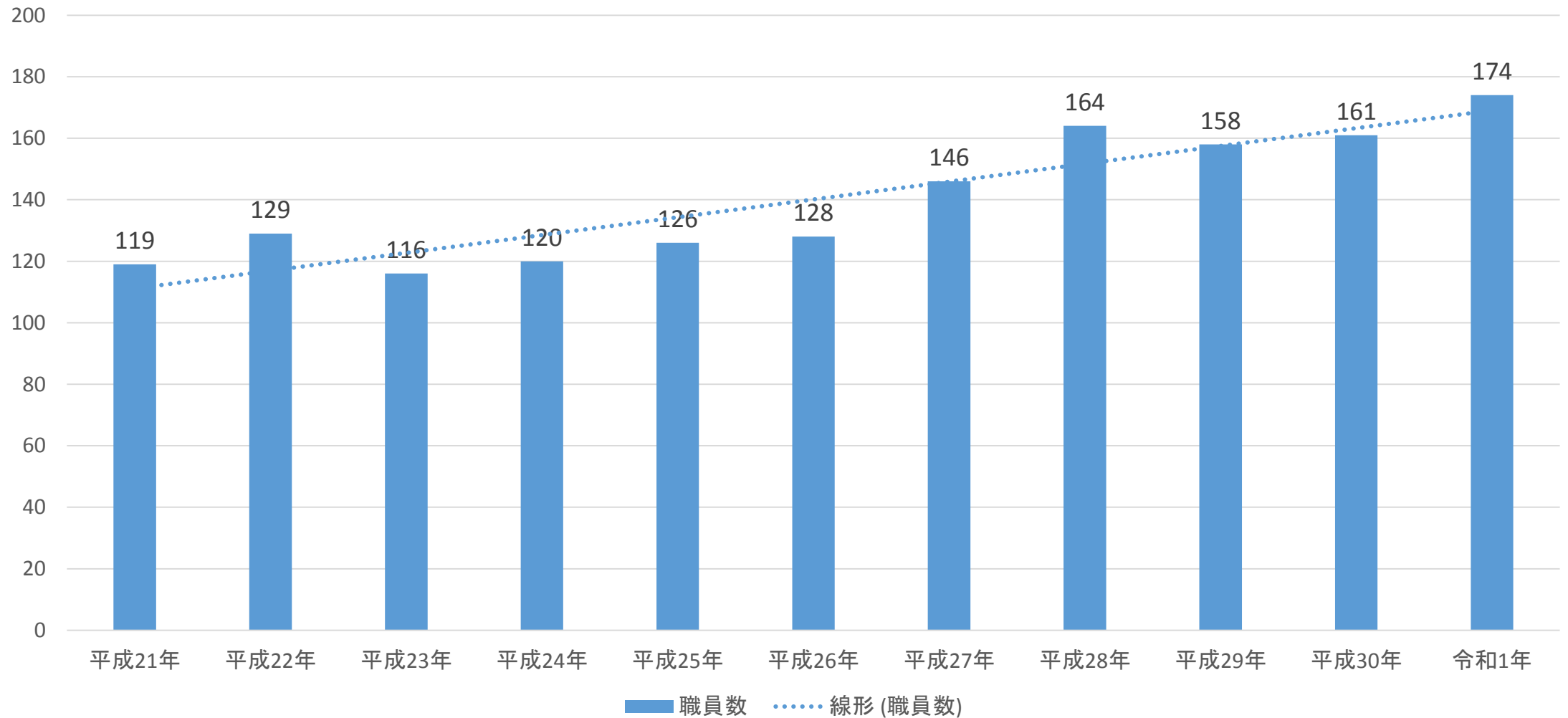
- ① 多様な人材の確保・育成
- ② 離職防止・定着促進・生産性向上
- ③ 介護・福祉職の魅力向上

# ① 多様な人材の確保・育成

法人職員数200名体制を目指します。年齢、性別、障がいなどの有無だけではなく、心情、価値観の多様な人材を受け入れることで、自法人の価値創造力を高め、他法人との差別化を図ります。多様な人材が活発な交流、コミュニケーションを経験する場を設け、価値を醸成させ、2025年、2040年に向けて直面する課題に対して、新たに解決策を提案、実行する力を身に着けます。

各事業所、職種、役職に応じた人材育成プログラムを充実させ、人材を採用して終わることなく、パフォーマンスの向上を図ります。ミドルマネジメント層が率先して変化をつくりだし、次世代に続く職員が誇りを持って仕事ができるよう育成します。

# 職員数の推移





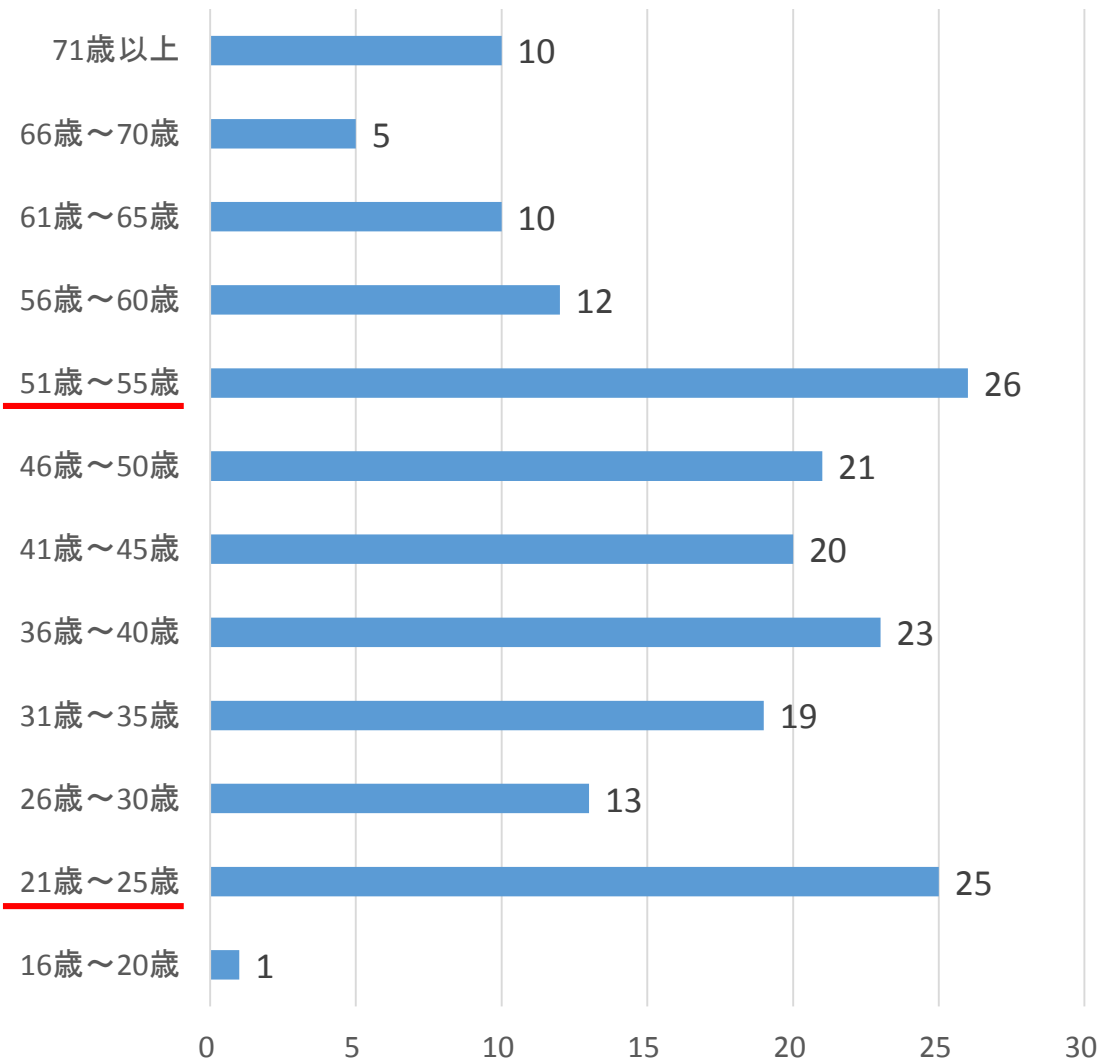
## ② 離職防止・定着促進・生産性向上

組織を構成する人材がもつそれぞれの個性（違い）を受け入れ、一人一人がその能力を発揮できる体制と環境を整え、組織の生産性を向上させます。その為にも、法人の理念を元に、全職員が同じ方向を向き、心理的安全性の高いチームをつくりあげ、チームパフォーマンス及びエンゲージメントの向上を図ります。

有給休暇取得率を、労働生産性を高めるためのプライベートタイムの充実、働く人の心身の健康を守るために必要な労働者に与えられる権利として捉えることで、取得しやすい環境をつくり、職員が生き生きと働ける環境を整備します。

2020年にはwifi環境とノートパソコン、ipadといったICTインフラの整備をすすめました。しかし、業務内容への落とし込みは未整備であり、2021年度は記録業務のICT化、会議や研修会等において、ICTを活用するデータ連携による省力化を進めてまいります。またインカムのインフラ整備を実施し、報告・連絡体制の効率化を図り、サービスの質の向上へとつなげます。

# 在職職員の年齢ピラミッド



# 在職職員の経験年数

