



豊かな明日へ あなたとともに歩みます

- ①平成30年度決算の概要
- ②賞与の支給に係る財務規律の導入
- ③処遇改善加算（現行加算及び特定加算）のあり方
- ④経営改善に向けた取組み

令和元年10月

社会福祉法人 伊丹市社会福祉事業団

① 平成30年度 決算の概要について

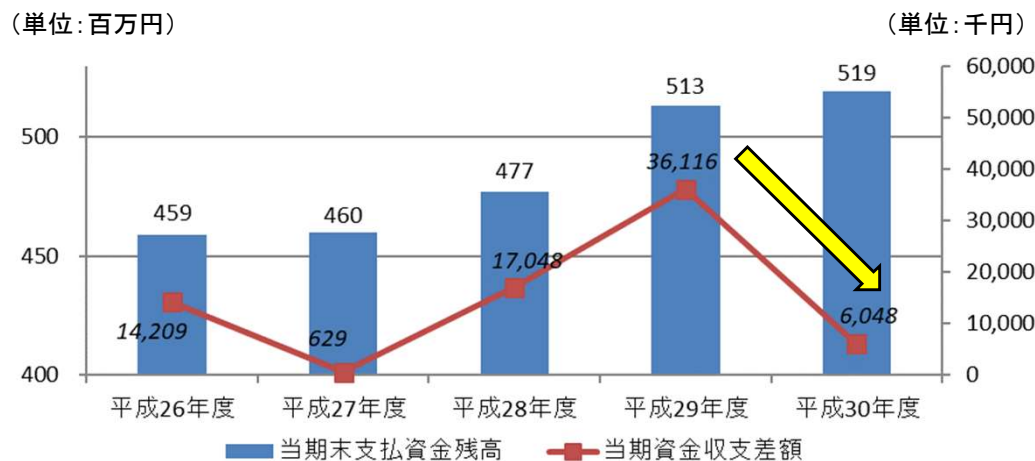
平成30年度 伊丹市社会福祉事業団 決算の概要について

【決算のポイント】

- ①当期資金収支差額は黒字を確保したものの、前年比で減少 6,048千円 ※但し、財政健全化積立資産の取崩収入(11,077千円)を除くと▲5,029千円
- ②収入の根幹をなす介護保険事業収入(予防含む)は3年連続減収となり、非常に厳しい状況 1,530,794千円(▲26,836千円)
- ③人件費は正規職員化に伴う費用の通年度化等により、過去最高額を更新(収支への影響少) 1,366,844千円(+14,341千円:退職給付除く)
- ④事業活動収入に占める人件費の割合(人件費比率)は、過去最高を更新 74.5%(退職給付を除くと72.8%)

【①当期資金収支差額及び当期末支払い資金残高の推移】

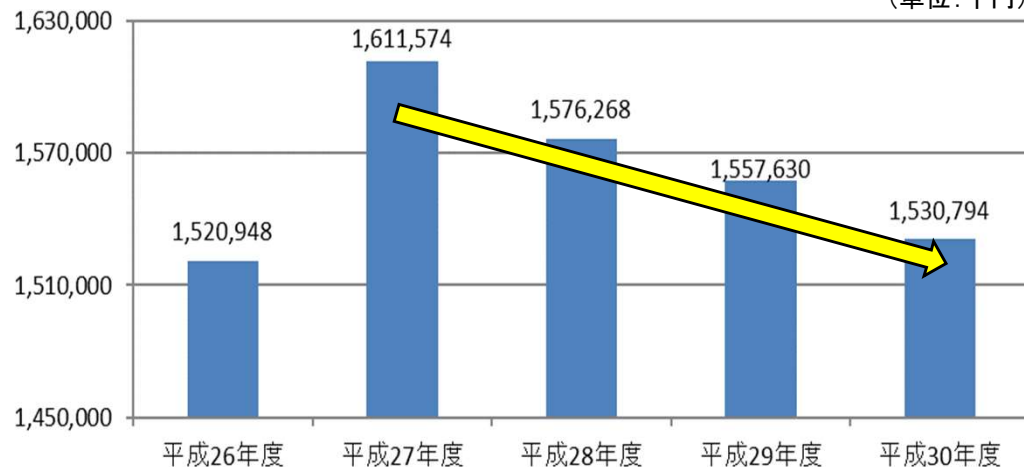
(単位:百万円)



○資金収支は黒字を確保したものの、前年比で減少

【②介護保険事業収入の推移】

(単位:千円)



○介護保険事業収入(介護予防事業収入を含む)は3年連続で減収

【④人件費比率(※)の推移】

※人件費支出÷事業活動収入

(単位:%)

平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
66.3(64.5)	67.9(65.4)	68.4(66.0)	72.0(66.8)	74.5(未発表)

○人件費比率について

人件費比率は増加傾向にあり、平成29年10月に契約社員を正規職員化したことの影響が通年度化したことやチャレンジ給の支給(昇給)等により、過去最高を更新した。当事業団の人件費比率は、福祉医療機構の貸付を利用している社会福祉法人の平均(左表の()内の数値)よりも高い傾向にある。

介護人材不足や利用者数の減少等を背景に、介護保険事業収入の減少に歯止めがかからず非常に厳しい状況である。改訂後の中長期経営計画に基づき、新たな事業に取り組むことや人件費の見直し等により、収支の抜本的な改善を図っていく。

決算(資金収支)の内訳及び収支状況等について

【資金収支の前年比】

(単位: 千円)

	H30決算(G)	H29決算(H)	差異(G)－(H)	備 考
事業活動による収支				
収入の小計(A)	1,834,743	1,887,417	▲52,674	介護保険事業収入や障害福祉サービス等事業収入が減少
支出の小計(B)	1,868,998	1,866,973	2,024	
収支差額(A)－(B)	▲34,255	20,443	▲54,698	通常の事業活動収支で赤字が発生
施設整備等による収支				
収入の小計(C)	25	3,548	▲3,524	
支出の小計(D)	22,149	28,901	▲6,752	
収支差額(C)－(D)	▲22,124	▲25,353	3,229	
その他の活動による収支				
収入の小計(E)	108,174	68,164	40,010	退職給付引当、修繕積立、財政健全化積立を計92,164千円取り崩し
支出の小計(F)	45,747	27,139	18,608	
収支差額(E)－(F)	62,427	41,025	21,402	
当期資金収支差額 (収支差額の合計)	6,048	36,116	▲30,067	

※計数はそれぞれを四捨五入しているため、小計や合計と一致しないことがある(下図も同様)

【積立資産取崩収入の内訳】

退職給付① (H30支出額) 32,211千円	退職給付② (H29過大積立額) 29,013千円	財政健全化 (H30限り) 11,077千円	修繕積立① (台風被害) 7,394千円	修繕積立② (財源対策) 12,468千円
-------------------------------	---------------------------------	------------------------------	----------------------------	-----------------------------

- 積立資産取崩収入のうち、52,558千円(上図の網掛け分)は平成30年度限りの収入又は予算外の収入であり、通常は見込めないもの
- 資金収支差額6,048千円から52,558千円を差し引いた▲46,510千円が実質的な資金収支差額【大幅な赤字】

決算(損益計算書:事業活動計算書)の内訳及び収益状況等について

【事業活動計算書】

資金収支計算(前ページ)の目的が、支払資金の収入と支出の内容を明らかにする(お金がどう増えたか減ったか)ことにあるのに対し、事業活動収支計算の目的は、事業活動の成果を明らかにすることにあります。すなわち、事業活動計算書は1年間の事業活動を行った結果の損益の状況を反映した計算書となります。

(単位:千円)

	H30決算(G)	H29決算(H)	増減(G)－(H)	備 考
サービス活動増減の部				
収益の小計(A)	1,832,314	1,882,360	▲50,046	介護保険事業収益や障害福祉サービス等事業収入が減少
費用の小計(B)	1,918,374	1,912,322	6,052	建物等の減価償却費(53,529千円相当)を含む
増減差額(C)＝(A)－(B)	▲86,061	▲29,962	▲56,098	一般企業の営業損益に相当
サービス活動外増減の部				
収益の小計(D)	2,429	5,057	▲2,628	
費用の小計(E)	974	1,064	▲90	
増減差額(F)＝(D)－(E)	1,455	3,993	▲2,538	
経常増減差額 (G)＝(C)＋(F)	▲84,606	▲25,969	▲58,637	一般企業の経常損益に相当し、2年連続で赤字が発生
特別増減の部				
収益の小計(H)	45,081	4,148	40,933	災害保険料、退職手当(過大積立分) 他
費用の小計(I)	23,476	4,079	19,397	台風被害による災害損失(23,476千円)他
増減差額(J)＝(H)－(I)	21,606	70	21,536	
当期活動増減差額(G)＋(J)	▲63,000	▲25,900	▲37,101	一般企業の当期純利益に相当

※計数はそれぞれを四捨五入しているため、小計や合計と一致しないことがある(下図も同様)



○一般企業の営業損益に相当するサービス活動増減差額は、▲86,061千円の赤字

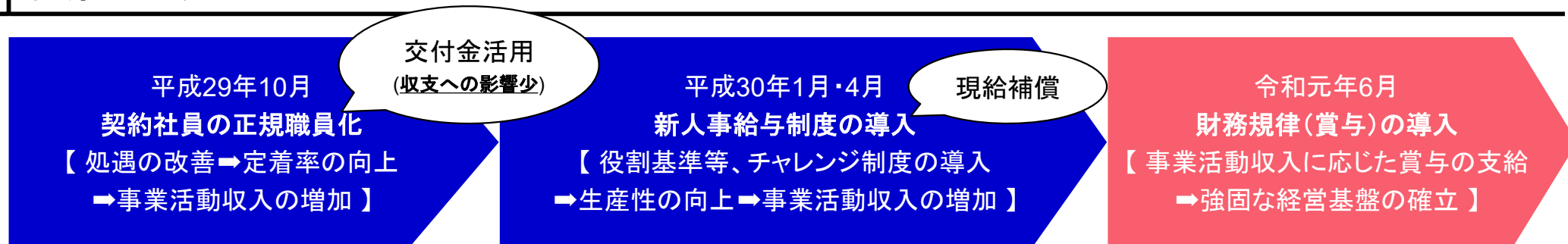
○一般企業の経常損益に相当する経常増減差額は、▲84,606千円の赤字

【いずれも2年連続の赤字】

② 賞与の支給に係る財務規律の導入について

賞与の支給に係る財務規律の導入について

1 背景及び趣旨

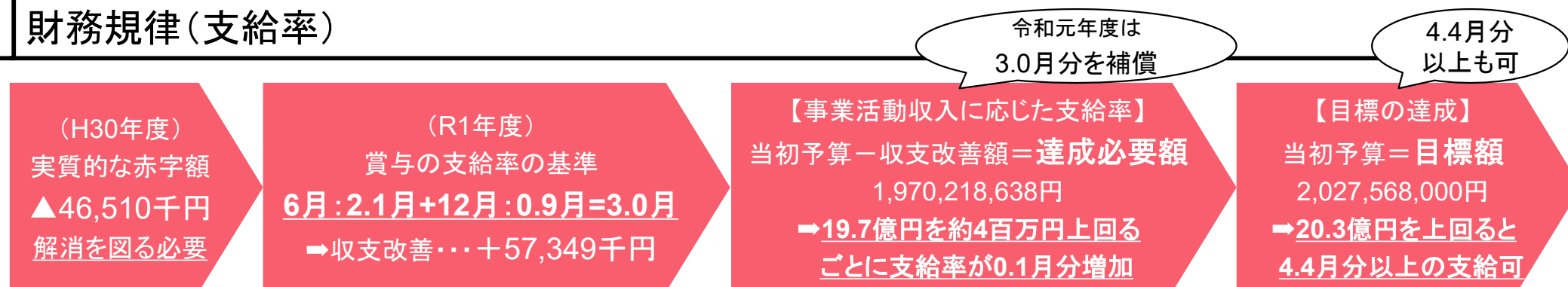


2 対象職員

賞与の支給率(現在)	6月	12月	合計
正規職員	2. 1月	2. 3月	4. 4月
月額契約社員	1. 5月	1. 5月	3. 0月
日額契約社員	20日	20日	(最大)40日

雇用形態に応じて異なる支給率(月数等)に鑑みて、財務規律の導入は正規職員を対象とし、契約社員等は対象外とする。

3 財務規律(支給率)





正規職員の賞与に係る支給額シミュレーション(参考)



(単位: 千円)

		3.0月	3.1月	3.2月	3.3月
①	賞与基準額	40,964	40,964	40,964	40,964
②	H30年間支給月数	4.4月	4.4月	4.4月	4.4月
③=①×②	H30年間支給額	180,241	180,241	180,241	180,241
④	R1年間支給月数	3.0月	3.1月	3.2月	3.3月
⑤=①×④	R1年間支給額	122,891	126,988	131,084	135,181
⑥=③-⑤	支給差額	57,349	53,253	49,157	45,060

.....

4.1月	4.2月	4.3月	4.4月
40,964	40,964	40,964	40,964
4.4月	4.4月	4.4月	4.4月
180,241	180,241	180,241	180,241
4.1月	4.2月	4.3月	4.4月
167,952	172,048	176,144	180,241
12,289	8,193	4,096	0

収支改善額

【達成必要額】
当初予算ー収支改善額
約4百万円上回るごとに
支給率が0.1月分増加

事業活動収入	1,970,219	1,974,274	1,978,329	1,982,384
予算達成率	97.2%	97.4%	97.6%	97.8%
支給月数	3.0月	3.1月	3.2月	3.3月

.....

2,014,825	2,018,880	2,022,935	2,027,568
99.4%	99.6%	99.8%	100%
4.1月	4.2月	4.3月	4.4月

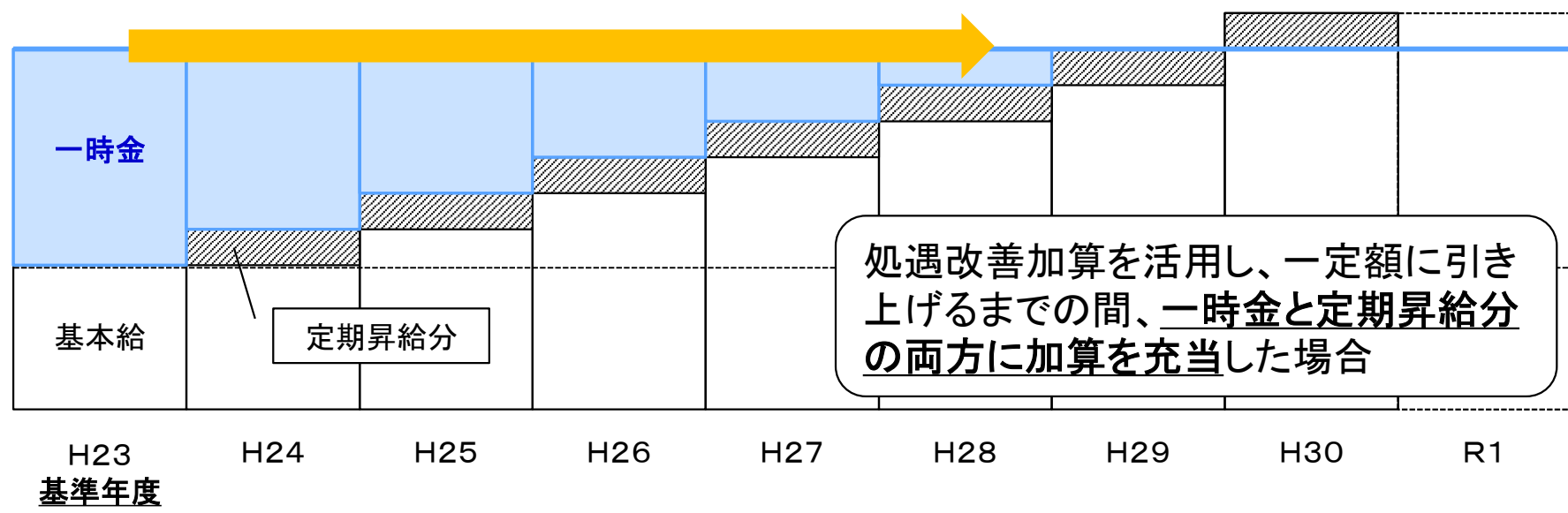
【目標額】=当初予算
目標を上回ると
4.4月分以上の支給

③ 処遇改善加算（現行加算及び特定加算）のあり方

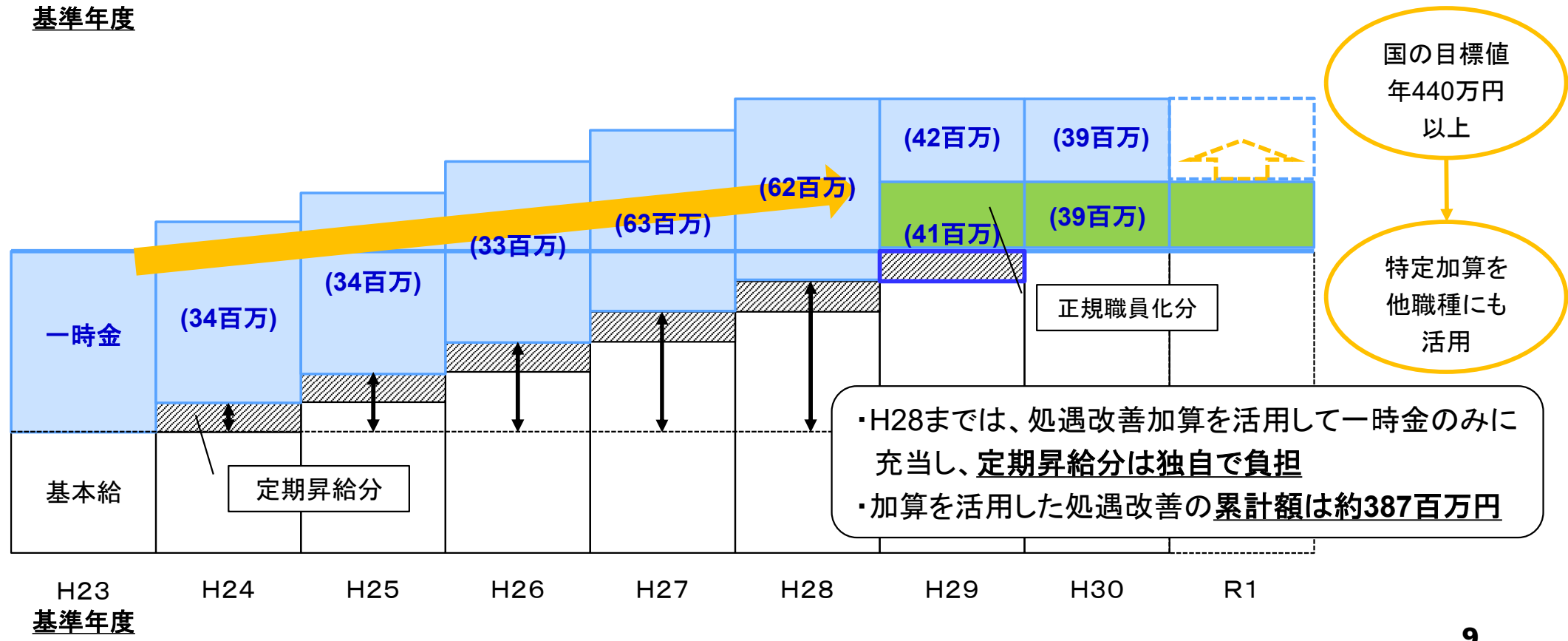


介護職員処遇改善加算等(現行加算及び特定加算)の取扱について

【他法人の例】



【事業団】





介護職員処遇改善加算等(現行加算)の活用実績について



①平成30年度分の現行加算(介護職員のみ)活用実績

H30.4月～H31.3月 収入分	昇給原資(正規化・定昇等)	一時金支給	法人負担
	38,695,791円	39,059,676円	
77,745,606円 (前年比▲5,558,637)	77,755,467円		9,861円

(参考)平成30年度分の一時金支給額一覧

新区分 (基本給+賞与+チャレンジ給)	人数	旧区分	一時金支給額
A: 350万円以上	8名	主査・主任・3級	0円/人・年
B: 280万円以上350万円未満	32～33名	3級以上	110,000円/人・年
C: 250万円以上280万円未満	26～27名	1～3級	180,000円/人・年
D: 200万円以上250万円未満	8名	月額	302,000円/人・年
E: 200万円未満	33～34名	日額	390,000円/人・年

※旧区分は必ずしも新区分と一致しない。平成31年3月及び令和元年6月支給

②令和元年度における現行加算の昇給原資活用シミュレーション

【現在の介護職員の賃金等が基準年度と比較して、どの程度増額(昇給等)しているかを試算】

Ⅱ種職員	月額 契約社員	日額 契約社員	時給 契約社員	合計
69,655,099円	3,393,079円	7,340,359円	4,466,112円	84,854,649円



○これまでの処遇改善の取組み(昇給等)により、改善額の合計が加算による収入を上回っている
○「基本給による賃金改善が望ましい」との処遇改善加算に係る国の基本的な考え方(※)に基づき、後述の特定加算を活用して今年度の減少幅を抑制することを前提に、**現行加算の一時金支給を廃止**(→結果、赤字が解消)

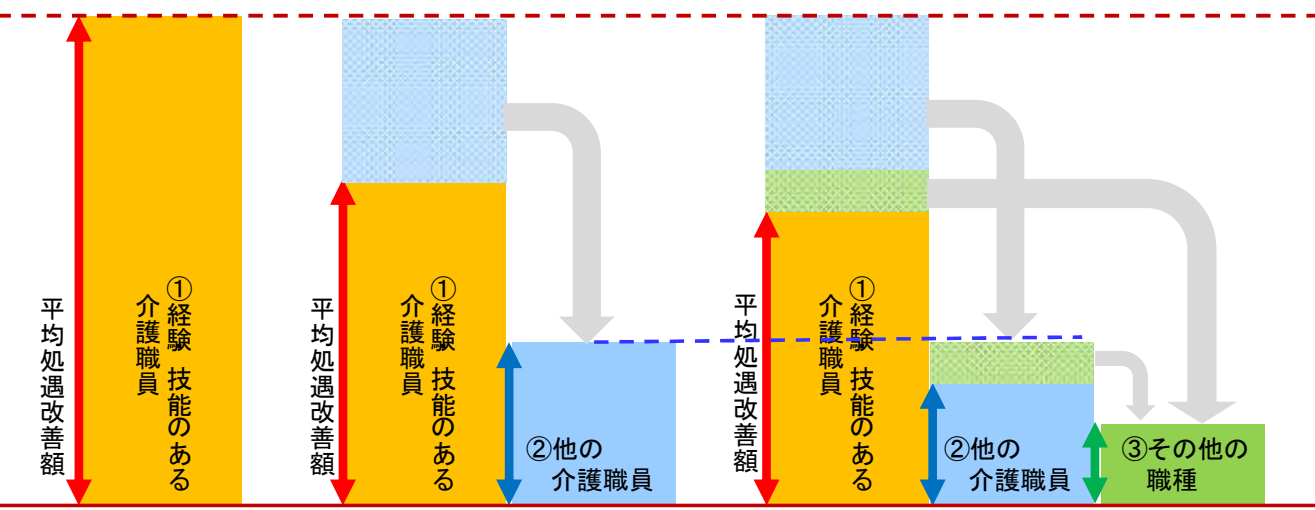
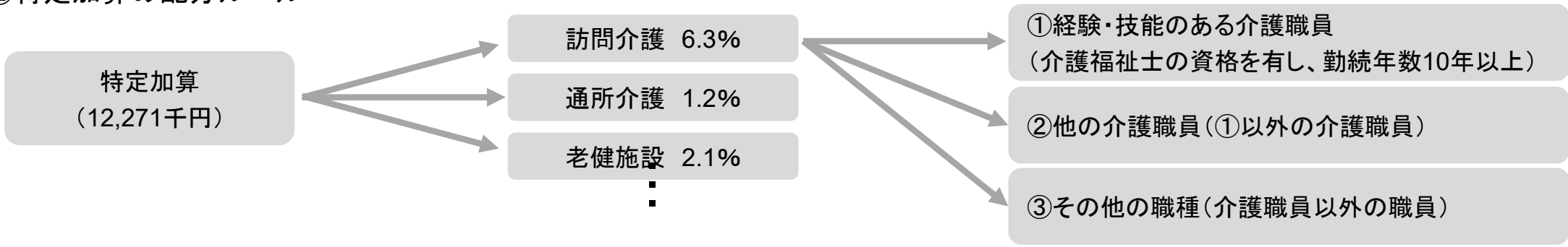
※「介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」(平成30年3月22日付老発0322第2号)

①特定加算創設の趣旨

2019年度の介護報酬改定において、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算が創設され、経験・技能ある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の改善も行うことができる柔軟な運用が認められている。

(参考)当法人における特定加算収入額のシミュレーション ※平成30年度の介護報酬等と同額の収入を得られた場合
令和元年10月～令和2年3月(半年分): **12,270,688円** ➡ 令和2年度: 25,529,792円

②特定加算の配分ルール



- ①経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)」を設定・確保
- 平均の処遇改善額が、
①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員の2倍以上、③その他の職種(年収440万円以上の者は対象外)は、②の1/2を上回らないこと



①特定加算の活用に係る基本的な考え方

- 正規職員化の実現(希望した契約社員は原則、正規職員に転換済)並びに職員の賞与支給月数の変更(4.4月➡3.0月を基準。月額:3.0月、日額:40日は変更なし)に鑑みて、支給対象を職員及び再雇用嘱託職員とする
- 制度の趣旨を鑑みて、年収(諸手当等を含む)が「役職者を除く全産業平均賃金」である440万円を超える方には支給しない
- 他の職種(介護支援専門員、看護師、事務職等) も含めた全職員を対象にする
- 基本給の昇給部分等(※)に優先して活用しながら、残額を活用して毎年6月に各グループごとに一時金として支給する
※新たに発生するチャレンジ給相当額、目標援助制度の人事評価の結果加算される能力基準基本給加算相当額(昇給分を含む) 他

②特定加算を活用した一時金支給額の目安

グループ	①経験・技能のある介護職員	②他の介護職員	③その他の職種
人数	35人	28人	60人
支給額	15.7万円～22.5万円程度	5.1万円～7.3万円程度	2.1万円～3.1万円程度
(参考)賞与月数見合い	1.12月分	0.36月分	0.15月分

- 【留意点】
- 1.平成30年度の介護報酬等と同額の報酬等を得られることを前提とした、前頁のシミュレーション額で試算
 - 2.賞与月数見合いは、特定加算支給対象職員の平均年収に最も近い職員をモデルにして、最大見込める支給額から算出
 - 3.一時金支給額は各グループにおいて一律であるが、法定福利費や諸手当の増加分に活用する額は職員によって異なる
 - 4.各グループの平均処遇改善額を①:②:③=4:2:1の範囲内にするため、一時金で調整する必要があるため、一時金支給額は4:2:1とならない
 - 5.令和元年6月現在の職員をもとに算出
 - 6.一時金支給の対象外となる「年収440万円」は平成30年度賃金支給額で算出(令和2年6月に支給する一時金は令和元年度支給額で算出予定)

④ 経営改善に向けた取組み



経営改善に向けた取り組み



- 現下の厳しい経営状況並びに各施設での人員不足に対して、**短期的**には人員不足の緩和と負担の軽減を図るために、**①通所介護、通所リハ、老健(入所)、老人ホーム短期入所の各事業の定員数の見直し**並びに**②通所介護、通所リハの開所日数の見直し**を行うことで、要員定数(財務規律)を見直す。また、就職相談会の開催をはじめとした積極的な人員の確保に引き続き取り組む。
- 中長期的**には、令和元年6月に改訂した「伊丹市社会福祉事業団 中長期経営計画」に基づき、**新規事業の創設や既存事業の廃止を含めた抜本的な見直し**により、強固な経営基盤の確立を目指す。

【定員数及び開所日数の見直し】

- 定員数及び開所日数を下記のとおり見直すとともに、法人独自の職員配置基準である「要員定数」を、定員数をベースにしたものから職員数に合わせたものに見直し、職員の配置転換を併せて行うことで、**職員の負担軽減を図る**。
- これにより賞与の支給に係る財務規律(事業活動収入の目標値を当初予算額とする)を見直すとともに、開所日数の見直しに伴う業務委託料の減少を図ることで、経営の改善につなげる。

	開所日数		定員	
	現在	見直し後	現在	見直し後
南野デイサービス	6日	5日	33名	25名
中央デイサービス	6日	5日	35名	25名
荒牧デイサービス	6日	5日	40名	30名
桃寿園デイサービス	6日	5日	30名	20名
ケアハイツいたみ(通所リハ)	6日	5日	35名	25名
ケアハイツいたみ(入所)	—	—	78名	68名
老人ホームショートステイ	—	—	16名	9名