

平成29年度 社会福祉法人緑新会事業報告

1 はじめに

平成29年度は社会福祉法人制度改革が実施され、当法人においても4月より新たな評議員を選任し、公的な運営機関としてその責務を担ってきました。社会的孤立や生活困窮、そして家族や職場、地域といったつながりの形が変化するなかでの新たな取り組みを課題として実践したところでもあります。

全国社会福祉法人経営者協議会における取り組み課題として示された、アクションプラン2020において示されている14の長期ビジョンに基づき、社会福祉法人緑新会においても5項目を重点課題と位置付け、運営に努めてきました。また、緑新会では理念に位置付けられている「地域における、地域のための、地域に開かれた生活必需施設」として、地域を見つめながらの取り組みを行ってきたところでもあります。

2 事業の推進

第1種社会福祉事業に位置付けされている高齢者施設のサービス提供機関としてだけではなく、生計困難者のための支援活動は平成28年1月1日より事業開始となり平成29年度につきましては28年度と同様、2件の事案に対して取り組みを行ってきたところでもあります。本事業については、下天草地域での受託可能な事業所は4ヶ所と少なく、今後相談件数の増加も考えられること、並びに全国経営協及び熊本県経営協でも事業の促進について働きかけが行われており、社会福祉法人の公益性という視点から各種団体と連携を測りながら、継続して取り組んでいく所存であります。

3 研修関係

本年は例年実施している県社協、老施協、水俣研修等（動き出しは当事者から・・・）の他に、OJT研修として施設職員が他の職員へ指導を行う「この人に聞け」をシリーズとして継続的に行ってきました。これは法人内の研修スタイルである（P・D・C・A=計画・実施・検証・対策）に基づくものであり、全員参加型のスタイルとして取り組んできたところでもあります。他人に伝えるためにはいかに課題に対して整理し、わかりやすいように伝えていくかが重要であり、聞く立場より、伝える立場に重きを置いた内容として行ったものであり、今後もOJTとして取り組んでいきたいと考えています。

また、「動き出しは当事者から・・・」の研修も本年で上級編を迎え、当法人でも昨年11月そして本年の1月と施設主催の研修会を2回開催しました。初級編及び上級編を経て全職種参加型の研修として開催し、11月には6事業所から21名、1月には6事業所から

23名の参加をいただくことができました。今回は近隣施設へも声かけを行い、多くの施設の方々に参加していただいたことは意義があったと感じており、この研修を次年度へも継続しながら、更なるサービスの質の向上に結び付けていく予定としています。



平成29年11月26日開催
「動き出しは当事者から・・・」



平成30年1月19日開催
「動き出しは当事者から・・・」



法人内のOJT（痰の吸引研修会）



リネンについて（「この人に聞け」シリーズ）

4 法人運営について

29度は理事会を4回開催、29議案について審議を行い、評議員会は2回開催し、13の議案について審議を行っていただきました。評議員1名の退任の申出から評議員選任・解任委員会は3月に開催しました。地域社会のセーフティネットを構成する社会資源としての役割を果たすためにも、積極的な取組を継続していくよう努めていきたいと考えています。

また事業運営の透明性を図るためにも、現況報告書・貸借対照表・収支計算書等について

も法人のホームページに順次掲示を行っていくと同時に、法人内でのさまざまな行事についても情報提供を行っていきます。

5 人材確保ための取り組み

天草地域においては生産人口も頭打ちの状態となっており、介護関係のみならず全産業的に人員不足の傾向が見られる。例年通りハローワークや専門学校等にも求人募集等を継続した募集を行うと同時に天草地域内の企業合同説明会への出席と同時に今後は、法人内の修学金制度等を設立し、学生への支援を行うことも一つの地域貢献であると考えています。今般数多くの人材バンク等よりの問い合わせも続いています。リスクも伴うため採用については慎重に見極めていくことが必要だと考えます。今後は顧問の社会保険労務士事務所と助成金の活用等も含みながら、検討を重ねていきたいと考えます。

6 資格取得のための支援

当法人では熊本県社会福祉協議会の介護福祉士等修学資金貸付事業(セーフティネット補助金)により支援を行っており、平成29年度以降の受験希望者に対しても、希望の可否に係らず支援体制を整えてきました。なお、平成29年度は新たに1名の職員が介護福祉士の資格を取得することができました。法人内では合計で29名の介護福祉士有資格者を数えるに至っています。また介護福祉士で且つ実務者研修修了者は施設内で「核痰吸引」の研修を終了することにより、「第1号・第2号研修」を取得できるなど夜勤を行う職員にとって、必要不可欠な資格を取得できるため、今後は一層取得のための支援を行っていききたいと考えている。

7 職員配置基準に関する緩和処置

当天草地域では職員の不足により施設の定員割れが生じているところが複数見受けられます。且つ平成30年度中には新たに地域密着型施設として1箇所の新設がなされます。こうした状況の中において当法人の施設の職員配置基準は下記の表となっています。しかし年齢構成的に見ると40代以上が本年4月1日現在で56.9パーセントを示していることから、年齢構成への見直しが急務となってきます。

本年度の職員年休取得については取得日数771日、取得率は62.5%となっていて、一人当たりの平均取得日数が10.4日となります。医療・福祉関係では平成28年度の全国平均が52.5%、職員規模数からみた場合では43.8%となっていますので、いずれも全国平均を上回っていることとなります。

職員配置基準表

施設区分	全国平均 (人)	緑新会 (人)
特養従来型 (SS含む)	1.72 1.97 (熊本)	1.65
あがんなっせ	1.6	1.51
グループホーム	1.28	1.05
たんぽぽ (定員20名未満)	2.54	2.48

部署別年休取得率

事務・総務課	69.4%
介護計画課	59.4%
医務・看護課	112.7%
従来型介護支援課	50%
地域密着型介護支援課	60.8%
栄養管理課	44.4%
通所介護・居宅支援	67.6%
グループホーム	77.9%
平均	62.5%

職員年齢別割合率

年代別	人数 (人)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)
10代	1	1.4	20.8	43.1
20代	14	19.4		
30代	16	22.2	32	
40代	7	9.7		
50代	21	29.2	47.2	56.9
60代	12	16.7		
70代	1	1.4		
合計	72	100%	100%	

8 公的介護施設等整備費補助金等の活用について

神奈川県相模原市で起こった障害者施設での外部からの侵入者による痛ましい事件を教訓として天草市の地域介護・福祉空間設備等施設整備交付金・防犯対策強化事業を活用してグループホームの正門フェンスの交換を行いました。防犯対策として有効的に整備を行うことができました。



グループホーム正門改修前



グループホーム正門改修後

職員の腰痛予防対策として一昨年はリフト機器の導入を行いました。昨年は公的介護施設等整備費補助金を活用し、介護ロボットの「眠りSCAN」の導入を行いました。29年度も助成金を活用し、再度この機器の追加導入を行いました。

追加導入した経緯については

- 1 「睡眠中であるか」、「覚醒中であるか」の確認ができる。トータル睡眠時間の把握が可能であること。(体位変換が自ら動かすことが可能でない方)
- 2 呼吸器低下時の確認ができる。(訪室回数を減らし確認することができる)
- 3 覚醒時の体動によるベッドからの転落等危険行為への対応が可能なこと。・・・
などのメリットが挙げられます。

現在は特養従来型フロアにのみ設置していますが、今後は他フロアにも計画性をもって段階的に整備を行っていきたいと考えています。

9 経営状態については、サービス活動収益が前年度より6,326千円増益となった。これは処遇改善加算の増額によるものとキャリアアップ助成金によるものである。処遇改善加算の増額に伴い人件費も増額している為、サービス活動費用も4,273千円増となっている。当期活動増減差額は前年度より2,751千円多くなっている。人件費比率は前年度70.22%今年度70.51%と増大し、今後の比率には注意が必要である。資金収支差額については、前年度の保険料積立金の関係により、マイナスとなった。

従来型特養ベッド稼働率（平成25年度～）

平成25年度	99.08%
平成26年度	98.36%
平成27年度	97.07%
平成28年度	95.46%
平成29年度	97.34%

地域密着型特養ベッド稼働率（平成25年度～）

平成25年度	同一指定のため従来型と一体化
平成26年度	97.58%
平成27年度	96.61%
平成28年度	97.29%
平成29年度	97.36%

ショートステイベッド稼働率 (平成25年度～)

平成25年度	10名/日
平成26年度	8.6名/日
平成27年度	7.5名/日
平成28年度	7.6名/日
平成29年度	7.6名/日

デイサービスセンター稼働率 (平成25年度～)

平成25年度	8.9名/日
平成26年度	9.2名/日
平成27年度	7.5名/日
平成28年度	6.8名/日
平成29年度	6.1名/日

グループホームベッド稼働率 (平成25年度～)

平成25年度	98%
平成26年度	91.9%
平成27年度	95.8%
平成28年度	98%
平成29年度	97.2%

平成29年度採用職員及び退職職員数

採用職員職種	配属部署	正・非	採用人員	採用日
介護職員	特養従来型介護支援課	非	2名	4月1日
調理員	栄養管理課	非	1名	9月20日
栄養士	栄養管理課	正	1名	2月1日

退職職員職種	配属部署	正・非	退職人員	退職日
介護職員	特養従来型介護支援課	正	1名	11月30日
調理員	栄養管理課	正	1名	12月31日
介護職員	地域密着型特養介護支援課	非	1名	2月28日
看護師	地域密着型特養介護支援課	正	1名	3月31日
介護職員	地域密着型特養介護支援課	非	1名	3月31日

※退職者は自己都合によるもの

1. 新和町の人口、高齢化の状況

(3月31日現在)

		20年	26年	27年	28年	29年	30年
人 口	男	1,761	1,564	1,531	1,487	1,449	1,422
	女	1,969	1,761	1,709	1,664	1,610	1,582
	計	3,730	3,325	3,240	3,151	3,059	3,004
高齢人口	男	541	562	571	578	576	587
	女	821	787	783	788	772	772
	計	1,362	1,349	1,354	1,366	1,348	1,359
高齢化率 (%)		36.52	40.57	41.8	43.35	44.07	45.24
要支援 認定者	計	65	85	86	78	77	48
要介護 認定者	計	168	222	214	304	242	254
認定済 比率	男	27%	29.3%	28.6%	27.9%	31.1%	31.8
	女	73%	70.7%	71.4%	72.1%	68.9%	68.2
合 計	計	100%	100%	100%	100%	100%	100

10 新和地域の現状に対する法人としての今後の取組について

平成20年3月と本年3月を比較した場合、上記表のように約726名の人口の減少が見られています。同時に高齢化率は高まってきており、10年前と比較して8.72ポイント上昇しています。こうした地域を構成する環境が人口の減少、高齢化の進行によって全ての面で行き詰る傾向も見受けられます。まさに地域が疲弊してしまっています。

そうした環境において「社会福祉法人は、掲げている事業の展開のみを成し遂げていけば良いのか？」 新たな課題も発生しているように感じています。

昨年の事業報告においても述べているように、社会福祉法人は公益法人としての役割のみならず、人材を含めた地域との連携が強く求められているように感じています。必ずしも第1種社会福祉事業及び第2種社会福祉事業のみならず、地域を支えて行くためには異業種間の連携、そして、そこにかかわる多くの人たちとの交流に積極的に関わり合いを求めていくことが重要であると認識しています。社会福祉法人として、または高齢者介護施設としての役割だけではなく、視点を大きく見据えて多種多様な面からも幅広く対応できる機能を持ち備えることが必要だと考えています。