

平成30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、変革を迎えた年となったが、平成30年度においては熊本県社会福祉法人経営者協議会での最も大きなテーマのひとつが「外国人労働力の導入」をはじめとする福祉人材の確保が課題となって取り上げられた年でもありました。緑新会では九州中央リハビリテーション学院や熊本県社会福祉協議会と情報交換を密に行い、昨年6月に公益事業の中に、「社会福祉の増進に資する人材の育成・確保に関する事業」を定款に位置付けし、外国人留学生に対する修学資金の支援を行ってきました。人材の確保という課題は、介護事業のみならず少子高齢化と言われる現在においては、どの職種においても問われることであり、今後は外国人労働者に対しての指導やコミュニケーションの構築に努めていきたいと考えています。

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昨年に引き続き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

本年度は平成11年4月より実施してきたデイサービスセンターたんぽぽを休止し、「地域密着型特別養護老人ホーム新和苑あがんなっせ」に併設した「デイサービスセンターあがんなっせ（定員4名/日）」を、「グループホームしんわ」に併設した「デイサービスセンターしんわ」の2ヶ所を、地域密着型認知症対応型通所介護事業としてスタートしました。「デイサービスセンターたんぽぽ」は、平成11年4月にデイサービスE型としてスタートし、小規模で認知症の方が毎日通ってこれる通所事業として特性のある事業として行ってきましたが、ここ数年は利用者の減少によりやむを得ず、休止に至る状況になりました。

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・・・）への取り組みを行ってきました。研修を行っていく上で課題も見えてきたように感じています。職員自らが必要とする研修（自らが求めていく研修）に視点を置き換えて、スキルを高められる研修を実践していきたいと考えています。また研修の振り返りを更に重ねていくためにも職員会議で行っている出張報告の追加報告も取り組んでいきたいと考えています。

4 法人運営について

30年度は理事会を3回開催、26議案について審議を行い、評議員会は1回開催し、3の議案について審議を行っていただきました。今年度については人材育成のための修学資金制度の立ち上げについても審議を行い、天草圏域における社会福祉法人として、最初の取り組みを行ってきたところでもあります。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

熊本県社会福祉法人経営者協議会や例年通りハローワーク等にも募集の広告を出し5名の新規入職者を確保することができた。しかし職種別に見た場合看護職員の確保に課題が残る状況であり、専門職の確保に就いては依然として緊急的な対策を講じる必要があると考えられる。そのなかの一つとして昨年法人内に経ち上げた修学資金制度を活用し、地元高校生を含む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30年度は新たに4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31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たいと考えている。

7 職員配置基準に関する緩和処置

本年度に限らず近年は職員不足により、職員配置基準をкаろうじて確保されている施設もあるようにお聞きしているところです。また家庭事情等により勤務体制のシフトが固定され、夜勤勤務が困難な状況等も見られるようになりました。今後は顧問の社会保険労務士と協議を行い、雇用体制の見直しと検討を行いながら新たな制度作り(具体的に正規職員、非正規職員、短時間正規職員、パート職員等に区別)を行っていきたいと考えています。

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59.7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661日、取得率は55.6%となっていて、一人当たりの平均取得日数が10.7日となります。医療・福祉関係では平成30年度の全国平均が52.2%、職員規模数からみた場合では44.3%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。

部署別年休取得率

事務・総務課	42.4%
介護計画課	55.9%
医務・看護課	96.5%
従来型介護支援課	52.6%
地域密着型介護支援課	51.2%
栄養管理課	46.2%
居宅支援	67.5%
グループホーム	63.4%
平均	55.6%
年休発生日数	1,188日
取得日数	661日

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	40.3
20代	14	19.4		
30代	14	19.4	27.8	
40代	6	8.4		
50代	21	29.2	51.4	59.7
60代	14	19.4		
70代	2	2.8		
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

職員の腰痛予防対策として、ここ数年はリフト機器、「眠りSCAN」の導入を行ってきました。一昨年は天草市の地域介護・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。昨年は職員の腰痛予防及び「眠りSCAN」をミックスし、起き上がりや離床など、利用者様の動作を正確に検知する「離床CATCHⅢ」の購入を行いました。本機器についても介護ロボットとしての機能を有していることから熊本県介護職員勤務環境改善支援事業費補助金を活用しての導入となりま

した。

従来型特養施設の玄関前には、旧体型の外部センサーの設置を行っていたが、本年度はお守袋をデザインしたセンサーを保持することにより、介護職員室の掲示板に表示する機器の導入を行った。比較的違和感なくご利用者にも首からかけていただき、効果が見られたと感じました。

9 経営状態については、サービス活動収益が前年度より 5,860 千円程度マイナスとなった。実際は 9,240 千円程度のマイナスである。これは介護報酬がマイナスだったことと、デイサービスを共用型に変更し単価が減少したことが大きな理由である。サービス活動費用については、人件費は増額したが、事業費はほぼ同額、事務費は減少した。当期活動増減差額は前年度より 5,800 千円ほど減少し大幅な赤字となっている。人件費比率は前年度 70.51%今年度 73.2%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、若干の増となった。今後、十分な経営把握が必要となってくる。

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%
平成 30 年度	99.7%

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%
平成 30 年度	96.85%

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
平成 30 年度	7.3名/日

デイサービスセンター稼働率（平成30～認知症対応型通所介護）

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	
平成30年度	あがんなっせ	2.9名
	しんわ	2.5名

※平成29年度までは「デイサービスセンターたんぼぼ」としての実績

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30年度	97.9%

平成30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	1名	4月1日
看護職員	特養従来型医務・看護課	正	1名	4月1日
看護職員	特養従来型医務・看護課	正	1名	11月1日
看護職員	特養従来型医務・看護課	正	1名	11月12日
看護職員	特養従来型医務・看護課	正	1名	12月14日

退職職員職種	配属部署	正・非	退職人員	退職日
栄養士	栄養管理課	正	1名	4月30日
事務職員	事務総務課	非	1名	4月30日
介護職員	特養従来型介護支援課	正	1名	6月30日
介護職員	特養従来型介護支援課	正	1名	3月31日
看護職員	特養従来型医務・看護課	正	1名	8月31日
看護職員	特養従来型医務・看護課	正	1名	3月31日
看護職員	特養従来型医務・看護課	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	27年	28年	29年	30年	31年
人 口	男	1,761	1,531	1,487	1,449	1,422	1,388
	女	1,969	1,709	1,664	1,610	1,582	1,568
	計	3,730	3,240	3,151	3,059	3,004	2,956
高齢人口	男	541	571	578	576	587	584
	女	821	783	788	772	772	772
	計	1,362	1,354	1,366	1,348	1,359	1,356
高齢化率 (%)		36.52	41.8	43.35	44.07	45.24	45.87
要支援 認定者	計	65	86	78	77	48	48
要介護 認定者	計	168	214	304	242	254	263
認定済 比率	男	27%	28.6%	27.9%	31.1%	31.8	31.8
	女	73%	71.4%	72.1%	68.9%	68.2	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774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、11年前と比較して9.35ポイント、昨年と比較した場合でも0.63ポイント上昇しています。

昨年の事業報告においても述べているように、社会福祉法人の役割は、人材を含めた地域との連携が一層強く求められていると感じています。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り、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。