

## 令和元年度 社会福祉法人緑新会事業報告

介護サービスを利用される方々のニーズは個々人によって異なり、年齢の積み重ねによっては、その都度都度サービス提供内容の見直しや、新たな取り組みも求められてきます。介護サービスを提供する専門職として固定観念に縛られることなく、常に創意工夫・試行錯誤・臨機応変な対応を維持すべく努めてきました。そのために本年は、「変わらない信念を維持するためには、状況に応じて柔軟な考え方、姿勢が求めることを認識し、且つ私たちが提供しているサービスは、「誰のために・・・何のために・・・」提供しているかということにも視点を置き、取り組みを行ってきたところです。

事業の推進について本年度は平成30年4月より実施してきた「デイサービスセンターあがんなっせ」、及び「デイサービスセンターしんわ」のいずれも共用型の通所介護事業の見直しと検討の取り組みを行ってきました。そこで提案された課題の検証に努めてきました。その結果、休止していた『デイサービスセンターたんぼぼ』を地域密着型通所介護事業所の1日の定員を10名として11月より再開を行ってきたところであり、少人数で慣れ親しんだ、ご利用者様同士でのアットホームな環境を望まれていた利用者様のニーズに沿ったところでの再スタートでした。

ベッド稼働率についてはここ数年の中で特に低く、その要因として考えられるのが入院率の増加が挙げられます。昨年は従来型特養が385日・地域密着型特養が194日の合計579日に対して本年は従来型特養が506日・地域密着型特養が294日となり、合計の800日は昨年比の1.38倍となっています。グループホームについても昨年度の入院者数60名に対して本年度は150名となり、昨年比の2.5倍となっています。ショートステイについても昨年が1日当たりの利用者数が7.3名に対し、本年が5.8名となっており、年度の中で共用型からの変更を行ったデイサービスについては昨年度の1日平均の利用者数が2カ所合算で、5.4名に対し4.8名となっていますが、介護報酬の単価が相違するためデイサービスについては若干の微増となっています。今後はベッド稼働率をいかに維持していくかも大きな課題の一つだと考えます。

人材の確保と育成はここ数年、緊急の課題の一つとなっています。国の施策として介護職員の処遇改善交付金等においても介護職員の離職が進み、介護現場において介護職員の雇用が困難であるとの考えから実施されてきたものであり、以前は「人探し」から「人材探し」へと行ってきたところを、近年は「人材探し」から「人探し」へと職員雇用についても大きな時流を迎えつつあり、そうした中、職員の確保、特に人材の確保については今後も大きな課題の一つであると認識しています。

今後は、人材の育成を行ううえで最も適切な対応を、重要視していく必要があると考えて

います。雇用における選択的な就業時間等も含め、働き方の再考を考慮しながら、改めて雇用に結びつけていけるように働きかけを行っていきます。

災害対策については、熊本地震の経験を踏まえ、実働可能で継続的な対応を行うべき、各関係協力機関と連携を密にして取り組みを行ってきました。当施設が立ち並ぶ福祉生活ゾーン内の各機関と再度検討を行う必要もあるように感じられる。風水害、自然災害等も視野に入れた、より実践的な対策を講じていく予定としています。

地域における公益的な取り組みについては、経営協で継続的に取り組んでいる生計困窮者レスキュー事業は、本年においては対象者の受け入れはありませんでしたが、さまざまな事例等を勘案すると、複雑な社会情勢を鑑みると基礎的要因を持ち合わせるケースは複雑多岐にわたることも予想され、依頼等が生じた場合には、常に臨機応変な対応をとれるようにしていきたいと考えています。

職員の研修関係につきましては、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・・・）への取り組みの他に『食と手当と看取りの会』、また介護実践セミナーとして北海道から大堀具視先生をお招きし、同時に天草市内の各事業所にも参加をいただき総勢60名以上による研修会を開催することができました。水俣研修における初級コースから中級コースを経た内容を振り返りながら、実践を交えての取り組みには初めて参加された他の事業所の方々からも好評を得、学びを深めることができたと感じています。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。

身体拘束の問題は身体拘束廃止委員会を中心に身体拘束廃止に向けて施設内での対策会議を行い、職員一丸となって取り組んできました。

感染対策では、インフルエンザ等の感染症対策として定期的に感染症研修を行い、面会者には文章によるお願いの案内や、玄関前等に手指消毒及びマスク等の着用の案内もお願いしてきました。また、年度末には新型コロナウイルスが全世界的に発生し、命の危機を感じることもありましたが、幸いにも重大な事態は避けることができました。引き続き万全の注意をはらいながら生活環境の維持に努めていきたいと考えています。

法人運営については、令和元年度は理事会を5回開催、21議案について審議を行い、評議員会は1回開催し、11の議案について審議を行っていただきました。昨年度は人材育成のための修学資金制度の再構築についても検討をいただきました。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。

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歳代までが49.3%、50歳代以上が50.7%パーセントを示していることから、若い世代の離職防止と経験値のある職員の定年後の継続雇用の見直しも行う必要があると考えます。

本年度の職員年休取得については取得日数643日、取得率は53.1%となっていて、一人当たりの平均取得日数が9.3日となります。平成31年の就労条件総合調査全国平均が52.4%と、前年と横ばい状況になっており、それを上回ることであります。