

総論について・・・

平成18年3月に2市8町が合併し、天草市が誕生しました。合併当初の天草市の人口が99,331人、本年3月では74,089人となり、25,242人の減、想像を超える勢いで進む、人口減少傾向に対して、歯止めが効かない現状となっています。地元、新和町においてもこうした傾向は顕著にみられ、3,967人いた人口が、2,622人となり、約1,300人程度の減少となっております。こうした地域の実情を背景とした中で、当法人は、令和4年度事業の取り組みを行ってきました。以下につきましてご報告をいたします。

令和4年度も、過去2年に引き続き、新型コロナウイルスとの戦いが継続されることとなりました。感染対策を重視し、さまざまな視点から取り組みを行ってきたにも関わらず、1月から2月にかけては、従来型特養施設を中心として、多くの感染者が発生する事態となってきました。その結果、感染症等の危機管理体制について、再構築を行うこととなりました。地域密着型駐車場内に仮設のプレハブやシャワー室を設けると同時に館内をイエローゾーン及びレッドゾーン等に振り分ける等、行政機関からの指導助言をいただきながら努力を行ってきましたが、事態が収束を迎えるまでに1カ月以上の日数を費やすこととなりました。その期間、限られた職員でケアにあたっていたいただいたすべての職員に対して、改めて感謝の意を示すものであります。今回の経験した多くのことを、検証しながら今後の対策に活かしていきたいと考えています。

また、昨年同様に熊本県より、希望する社会福祉施設等に対して無償での抗原検査キットの提供がありました。多い時では全職員に対して週2回、通常であれば週1回の抗原検査ができていることも精神的な安心感に繋がっていると感じています。天草圏外への外出後の出勤の際や、遠方からの来客後の出勤の際にも活用することができたのも大きな効果があったと考えています。検査キットの提供は当面の間継続されるとのことで、引き続き感染対策に留意をし、有効的に使用していきたいと考えています。

法人運営について・・・

役員会については、3回の開催により、11の審議を行うことができました。定時評議員会は通常通り年1回の開催を行ってきました。中でも新型コロナ対策の一環として、施設内に感染症が発症した際のレッドゾーン対応者等への危険手当の創設を、顧問の平山社労士の協力を得ながら作成することができました。また施設の機器等についても室外機、太陽光等についても老朽化による交換の時期が来ていることから、年間計画を立てて、段階的な交換や定期的なメンテナンスが必要不可欠であると感じています。

年度当初の予定としては、ベトナムからの技能実習生の受入れを予定していましたが、新型コロナウイルスの影響により、来日の目途がたたず、その結果、3月上旬から1名の実習生を受入れることになりました。天草島内の類似の介護施設等においても技能実習生及び特定技能実習生を受入れる施設がここ数年で多く見受けられる状況となっており、本年5月には3年2カ月勤務していただいていた留学生が退職することから、今後も定期的な技能実習生等の受入れも視野に入れる必要があると感じています。

栄養課の外部委託について・・・

昨年来、課題の1つであった栄養課の外部委託を6月より行なってきました。このことは調理職員の確保が困難になってきている状況に起因していると同時に、提供する給食の質の向上も考えられることから取り組みを行ってきたところでもあります。結果として効果があったと考えています。今後はコロナ禍であったために、行事食等が思っていたほどには取組めていなかったこともあり、事態が改善されたのちには、より充実した給食の提供が可能になってくると考えています。また、主食であるお米については地産地消の観点から地元産のお米や、本渡地区本町産のお米を提供しており、今後も可能な限り、地産地消を意識した食事の提供に努めていきたいと考えています。

ユニット間における関りについて・・・

年度当初の予定では、現行の施設におけるユニット化を整備すると同時に日常生活における社会性の充実に努めることを掲げていたが、上記の通り施設間の往来が困難な状況下となっていた。しかしそうした環境においても必要最低限の交流はできたと考えています。コロナ禍以前の生活環境が取り戻せた際にはユニット相互間の交流も含め、潤いのある環境整備に取り組んでいきたいと考えています。

資格取得について・・・

令和4年度に実施された介護福祉士の国家試験において4名の合格者を出すことができました。試験が行われた1月下旬のころを振り返れば、施設の中においては新型コロナ陽性者も発生し、シフト体制においても従来通りのローテーションが組めない環境下であったにも関わらず、有資格者となった職員には改めて敬意を表したいと思います。また、受験者が受験できたのも、他の職員のサポートや支援があったからこそと感謝したいと思います。

例年行っている介護職員の喀痰・吸引研修を本年も実施し、5名の職員が資格を取得することができました。昨年は13名の職員が資格を取得してきたところです。近年においては、ご利用者様の身体的状況において喀痰・吸引を行うケースが多く見られ、夜間等においても臨機応変な対応が可能となってくることから、継続した資格取得についての支援を行っていきたいと考えています。

法人の基本理念については、本年も『創意工夫』、『試行錯誤』、『臨機応変』と「10」の基本方針を掲げ、取り組みを行ってきました。職員の資質向上のための取り組みとしては、全国経営協並びに全老協への参加（集合型及びオンライン研修会）及びリブドウコーポレーションによる研修会参加を掲げ、できるだけ職員が均等に参加できるよう設定を行ってきたところです。過去の研修会においての集合研修は、どうしても熊本市内が中心となってきていましたが、コロナ禍においては集合研修が困難な状況下ではありましたが、熊本市内までの往復の時間帯等をみた場合においても、今後もオンライン研修会等を優先して、行っていきたいと考えています。

年休取得については、取得者と非取得者の相違がないように努めてきました。昨年より法律の施行によりすべての職員が1年間で最低5日間の取得が義務付けられたこともあり、計画的な取得が実践できたと考えています。

厚生労働省の令和4年就労条件総合調査によると、労働者1人平均の年次有給休暇の付与日数は

医療・福祉系において16.5日、労働者1人の平均取得日数が9.6日、平均取得率が58%となっており、当法人と照らし合わせてみても、全国平均をクリアしている状況となっています。

令和5年3月31日現在

職員数	58人
男性	20人
女性	38人
平均年齢	49歳
65歳以上	9人
平均勤続年数	12年
勤続年数	
0～10年未満	31人
10～20年未満	12人
20年以上～	15人
雇用形態	
正職	31人
非常勤	17人
パート	10人
退職者数	12
正職	4人
非常勤	6人
パート	2人
退職率	21%
外国人留学生	1人
技能実習生	1人
障がい者数	3人

※退職者数の中には、栄養課の外部委託へ移行した職員も含む。

年休所得状況

部署別	一人当たり取得数	取得率
事務・総務課	16.7	73%
介護計画課	8.75	44%
医務・看護課	10.8	83%
従来型介護支援課	11.9	69%
地域密着型介護支援課	11	63%
栄養管理課	4.8	27%
居宅支援	14.5	73%
グループホーム	14.3	78%
デイサービス	9.9	63%
平均	12.9	65%
年休発生日数		1,169日
取得日数		748.5日

月平均残業時間

部署別	時間	人数	一人当
-----	----	----	-----

事務・総務課	5	6	0.8
介護計画課	31	2	15.5
医務・看護課	120	5	24
従来型介護支援課	185	20	9.3
地域密着型介護支援課	76	12	6.3
栄養管理課	2	1	2
居宅支援	1	1	1
グループホーム	160	8	20
デイサービス	7	3	2.3
残業発生時間	587	58	10.12

子育て・介護の必要な家族がいる職員への支援等について

育児休業及び介護休業については結果として取得までには至っておりません。状況によっては有給休暇の取得により対応が可能であったことも、理由の一因だと考えられます。しかしながら今後家庭環境の変化や、個々の諸事情により取得に至る場合には、指導助言を行うこととしています。なお、勤務状況についても希望により短時間勤務等の相談が生じた際には、支援を行っていく予定です。

離職率を下げるための柔軟な働き方

ここ近年は、働き方改革等が提唱されており、当法人においても、有給休暇の取得や時間外労働の軽減、並びに拘束時間等の短縮について検討を重ねてきたところです。顧問の平山社労士事務所と法制度の改正による規程の見直しや、働き方の選択肢を広くするための見直し等にも努めてきました。現在在籍している職員に対して働き方についての提案を幅広く設け、離職を防ぐための見直しも行ってきました。しかし、新型コロナウイルスの感染等により冬場の期間について時間外勤務が増えてきたのは、やむを得ない環境だったと考えています。今後は更に充実した労働環境の整備を行い、離職等の防止に努めていきたいと考えています。

決算状況について

収入が前年より4,667千円多くなっているが、これは、介護職員等処遇改善支援金と高齢者施設物価高騰対策支援金など、補助金関係交付が大きく影響している。事業としては、従来型特養は583万円増、デイ304万円減、グループホーム57万円減、短期277万円増、地域密着型特養横ばい、居宅35万円の減となっている。

ベッド稼働率は、従来型特養特養及び短期はアップ、地域密着型特養・グループホーム・デイは減少した。特にグループホームとデイは定員が少ないため、お一人の入院で大きく変わってくる。

支出については、人件費が11,000万円の減、人件費比率は前年の70.9%に対して本年度は66.2%となっている。人件費についての減少は、厨房を年度途中から委託に変更したことが大きく影響しているため、純の人件費は65%程度に抑えていきたい。

他の支出ではコロナ対策の保険衛生費関係がかさんだ。光熱費の高騰により今年度は助成金があったが、次年度以降の節電等に検討が必要である。予定していた修繕が実施できず、今後大規模修繕等に費用が掛かると見込まれる。資金収支差額は、プラスになったため、資金繰りには、若干の安心にはなった。事業活動が前年より改善したものの、赤字2,009千円のため、赤字を解消する努力が必要である。