平成２７年度 社会福祉法人与謝郡福祉会 事業報告書

近年は全国的に介護を支える人材の確保が困難な状況であり、平成２７年度は当法人も看護職と夜勤が可能な介護職の確保について、非常に深刻な１年でした。職員総数だけを見ると平成２６年度末の３１２名に対して、平成２７年度末は３１１名となり、１名の減のため外見的には大きな変動が無いように見えます。しかしながら、看護職は正職員の退職に伴いパート職の採用でカバーしたり、介護職は新規採用者の早期離職により本来の勤務体制が組めなかったり、相次ぐ負傷者による業務の負担増により、職員体制は数字で見るよりも不足感が高くなっています。

その一方で、今年度に実施した登用試験では例年になく多い１３名もの職員が合格し、平成２８年４月から正職員となります。

また、新卒者の採用においては、学卒者の採用には至りませんでしたが、近年定着率の良い高卒について３名を採用する結果となりました。

事業を振り返ると、法人全体の介護保険収入は、施設によりかなりのばらつきがありますが、やすら苑の収入増によりかろうじて前年並みの介護報酬を確保する一方で、当初予算と対比すると約２７０万円の減収となりました。この要因として、介護報酬の基本単価は減算となりましたが、介護職員の処遇改善加算を算定することにより包括的には収入増となるところが、１年を通して安定した職員体制を構築できなかったこと、更には近年の充実した介護サービス事業の供給環境、これらによって受け入れが抑制されたのではないかと考えます。

法人を取り巻く環境の変化により、事業活動資金収支差額（旧会計基準では経常活動資金収支差額）は、前年の約７，４００万円から４００万円へと激減しています。その内訳を見ると、長寿苑では介護保険収入が０．８％の微増ながらも支出が抑制されたため、事業活動資金収支差額が前年の△４１０万円からプラス８６０万円となり２年連続しての改善となりました。虹ヶ丘は介護保険収入が前年比△３．０％と２年連続して前年比がマイナスとなる一方で、大規模改修の影響により事業活動資金収支差額は前年の１，０００万円から△５，０００万円と大きく後退しました。岩滝あじさい苑は介護報酬が前年比１．１％の増に対して、人件費が１０％以上伸びていることが影響して、事業活動資金収支差額は前年比△４８０万円となる１，６００万円となりました。やすら苑は開設して３年が経過し介護保険収入は前年比３．５％増と安定してきましたが、今年度より医療機構の償還事業が始まったため、事業活動資金収支差額は３，９５０万円と前年比で△７００万円でした。やすら苑の償還事業は、平成２８年度から本格的なものとなるため、更に収支は悪化する見込みです。

今年度は、介護保険制度のマイナス改正という節目の年であり、当初より収支の悪化が懸念されましたが、それに加えて大規模改修や大型備品の更新、新規事業への資金確保といったことで経営を圧迫した１年でした。

なお、この分析につきましては、今年度より新会計基準を導入しているため、単純に平成２６年度との比較ができませんのでご理解願います。

最後に、平成２７年度の年度末になる平成２８年３月３１日に成立した「社会福祉法の一部を改正する法律」が、私たちの法人にどのような影響を及ぼすのか見極めながら、情報収集に努めると共に、新たな環境に対応できる体制づくりが必要です。

与謝郡福祉会重点課題の総括

① 法人経営の安定強化、事業運営の充実を目指した中長期計画の策定

中長期計画の策定には平成２７年１月から着手していますが、特養の財務分析、環境要因、組織分析、人事・人材分析は行い、課題を抽出することは出来ましたが、課題に対する対応策や法人としての中長期計画の策定には至りませんでした。

② 人材育成制度の円滑な運用とそれに伴う給与制度の見直し並びに諸規程の整備

コンサルとの協働により組織の根幹をなす組織規程の見直しを皮切りに、キャリアパス制度を実効あるものとするために給与等支給規則、並びに関連する規程を整備することが出来ましたが、運用については平成２８年７月からとなりました。

③ 安定したサービスを提供するための人材確保

人材を確保し育成することに課題を残す１年となりました。近年の雇用情勢から、職員の確保、特に看護職や介護福祉士等の有資格者の確保が非常に困難を極める中で、いかに離職者を出さないようにするかということにも軸足を置きながら、職員体制を整える必要があります。

④ 新会計基準に基づく経理事務の定着

新会計基準に移行することで、日常業務の上では大きな混乱もなく経理事務を進めることができましたが、予算、決算においては従来とは異なる面が多々あり、２８年度に課題を残す結果となりました。

拠点別事業重点課題の総括

【長寿苑】

① 介護報酬改定による収入減が見込まれる厳しい状況ではあるが、職員体制の整備により加算要件を整えるなど、今まで以上に創意工夫をしながらご利用者へのサービスが低下しないように努力する。あわせて地域包括ケアシステムの構築を見据え、地域福祉になくてはならない事業所であり続けるための手立てを中・長期で計画しながら満足していただける事業運営を行う。

➢人口減少が加速する伊根町の地域性を見ながらも、要介護状態の方の施設志向が高まりつつあると感じる年であった。在宅サービスについてもショートステイは好調で

あったが、デイサービスは、老健・グループホーム・特養などへの入所などもあり、伸び悩んだ。

一方、小さな町ならではの良さを引き出す取り組みとして、地域包括、診療所、在宅介護支援とでエンディングノートの普及啓発を全域で取り組むことができた。

地域において長寿苑という存在は十分認知していただいているものの、どのようなところで、どのようなサービスをしているかなど、適宜地域にアピールしていく必要があると感じる。

要支援者の方の地域支援事業について、複数回会議の場は設けられたが、本格的な取り組みの話までには至っていない。

② 今年度はキャリアパス制度を活用する事で、職員の就業意欲の維持・向上と、あわせて働き甲斐のある職場風土が形成される足がかりとなる年になるよう努力を怠らない。

➢新しい人事考課制度を試行した。実績評価以外に情意評価や能力評価を用いたことで自分がいま、どんなことに取り組まなくてはいけないか、どんなところを伸ばしていくかの指標がはっきりした。今後はパート職にも、この取り組みを広げていきたい。

③ 老朽化している施設整備の改修を行い、災害にも強く、また環境にも優しい施設となるように努める。

➢京都府主催の原子力災害訓練に参加し、陽圧訓練や搬送訓練など行い、手順や操作の確認など行った。

急傾斜工事については４期目の工事が行われている。施設内の改修については２８年度に実施出来るように計画を立てた。

④ 定年を迎える職員との世代交代を進めながら、並行して定年を過ぎても勤められる環境整備を行う。

➢職員の永眠や長期の病欠、また職員家族の病気などで就業が困難になったケースが相次いだことで職員体制が整わないことがあった。そんな中でも、ご利用者やご家族への笑顔を絶やさずにやっていこうという心構えが感じられた。

【虹ヶ丘】

①「働きやすい職場づくり」を目指す

➢今年度より介護補助の職員を入れることで、人材不足の現場職員への負担を軽減するようにしたが、中心となる介護職や看護職といった人材についてはまだまだ充足していない状況である。

②「選ばれる施設」を目指す

➢職員体制が整わない中で、ニーズに応えきれていないところがあった。個々の職員のレベルアップを図り、少しでもニーズに応えることができるようにしていきたい。

③「地域に貢献する施設」を目指す

➢特筆するような活動はできていないが、他地域からの利用が多くなるなど、広く虹ヶ丘の事業が認識されてきている。そういった中で、今一度認知症キャラバンメイト

など、地域に根差した活動をしっかりと取り組んでいきたい。

④「建物、物品の効果的な活用」を目指す

➢今年度は空調等の大規模改修を実施したことで、光熱水費の減少などの効果がみられた。また、物品についても部署間で空いている物品を回すなどして有効に使えるような取り組みができてきた。

【岩滝あじさい苑】

① 認知症ケアなど介護技術のレベルアップを図り、より利用者のニーズに応えることのできるケアの実践に努める。

➢認知症介護の理解を深めるため、キャラバンメイトの資格や認知症介護実践者を増やし、知識及び、対応方法や意識の向上をおこなう事を目的に、内部研修の充実を図った。また、例年以上に地域へも講師派遣し、地域全体で支える周知もおこなった。

②「笑顔とどけます」をモットーに、利用者の生活の質の向上に努め、また利用者本位に心掛けた　やさしい介護を目指す。

➢施設内の研修を重ね、人権研修も毎年実施し、意識の定着は出来ているが、一時期は改善出来るものの、まだまだ配慮の不足の改善が課題となっている状況である。

③ 地域や関係機関などと連携を深め、福祉のまちづくりや、まちの発展を目指す。

➢岩滝地域の在宅福祉サービスが不足している現状もあり、なかなか在宅サービスを利用できないと言うご意見が多かったなか、住み慣れた地域で、専門的で安心してサービスを提供できるような計画をおっている状況である。引き続き課題として捉え、地域福祉の充実に繋げられるように取り組んでいきたい。

④ 職員だれもが健康で働きやすい職場環境づくりを目指す。

➢全職員との面談を通じ、改善可能な意見を考慮し、また、家庭状況等なども配慮し、働きやすい環境が出来るような取り組みや、有給休暇取得率のアップなど、休日の充実などをおこなってきた。結果、職員からも以前より働きやすくなったという意見も多く、年度末以外での退職も１名と、例年に比べ少なく、ある程度定着できたのではないかと考えられる。

【やすら苑】

① 施設開設３年目を迎え、成果と課題について職員間で討議し、共有化と課題解決に努める。

➢年度後半に施設の運営方針に関する達成状況について部署ごとに討議を行い、その結果を部署別に一覧にまとめた。「これまでに取り組んできたこと」として成果を確認するとともに、「これから取り組みたいこと」を次年度の部署ごとの重点課題につなげた。

➢さらに２８年３月の介護サービス第三者評価受診に向け、評価項目についての自己評価に丁寧に取り組んだ。調査も含めた評価結果は５月に出る予定である。

② 介護報酬の改定を受け、日々の現場実践を加算等による収入増につなげる。

➢年度後半に看護体制加算の一部を取り下げることとなったが、それ以外の加算は概ね

順調にとることができ、また年間稼働率も９７．７％となり、予算以上の収入を確保できた。

③ キャリアパス制度での研修・育成・評価に取り組むことにより、職員体制の充実・強化に努める。

➢新人職員を対象に年間を通して内部研修を実施するとともに、フルタイム職員を対象にキャリアパス制度による人事考課を試行し、各階層の育成課題に職員個々が意識して取り組む初年度となった。

➢職員体制については退職者数は多くないものの、看護職、夜勤ができる介護職などの採用並びに定着が大きな課題となっている。

④ 地域共生型福祉施設としての取組みをさらに強化する。

➢毎月定期的に「やすらの里運営協議会」において事業運営上の取組みを協議し、今年度は加悦区役員の方々との意見交換の機会を持つことができた。

➢２７年１２月には、高齢者・障害者・子供を交えたソフト・ハードの取組みについて内閣府より「バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進功労者表彰優良賞」を受賞した。