

平成 30 年度 社会福祉法人 博仁会 事業報告

1. 総括

平成 30 年度は介護報酬と診療報酬の同時改定となった年でした。介護分野ではその柱として「地域包括ケアシステムの推進」、「自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現」、「多様な人材の確保と生産性の向上」、「介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保」の 4 つがあげられ、団塊世代が 75 歳以上となる 2025 年に向けた介護課題に対する方向性が打ちだされ、その方針に沿った運営を行いました。

当施設において重点課題として取り組んだのが人財についてです。人材の確保から教育、働きやすい環境づくり、また少ない職員数でも運営していけるよう生産性の向上に至るまで幅広く取り組みました。人材確保では学校へ出向き養成校、高校と関係性を深め、働きやすい環境づくりとして 4 台のリフトの導入も行いました。職員の平均年齢が上昇しているなかで、介助の負担を軽減し、業務を切り分けしながら高齢者が短時間で働ける勤務体制を創設しました。現在、5 年以上勤務している介護職員が介護職員全体の 3 分の 2、10 年以上勤務している介護職員が介護職員全体の 3 分の 1 程いる状況です。

次は運営状況についてです。後の運営状況の表に載せているとおり 3 事業所の合計収入は予算（補正予算後）に達しましたが、収入の面では 29 年度末に短期入所職員の人員不足で利用制限を行った余波で、今期前半は稼働率が一時期 50%に低下しました。後半ではロングショート数を増やし稼働率の回復がみられたものの、下方修正の補正予算となりました。支出の面では、平成 29 年度で照明を LED へ変更した事で光熱費の削減が実現し、今年度は委託業者を見直し、大きな改修工事を予定していなかった事もあって、ここ最近での事務費、事業費においては一番抑えられた年であり、減収分の補填をすることが出来ております。課題としては浮き彫りになったのが人件費率上昇への対策です。収入面を伸ばし、新人職員の教育が進み、夜勤が出来る職員が増えることが大事になってきます。

依然として困難な人材確保の面においても多岐の取り組みを継続し、経営リスクを最小限に抑え、利用者のみならず職員においても満足度の高い施設づくりの必要性が求められております。

2. 運営状況（介護保険収入・稼働率）

| | 全体 | 特養（入所） | 短期入所 | 通所介護（306 日） |
|----------|----|----------|---------|-------------|
| 利用者定員 | — | 72 名 | 15 名 | 40 名 |
| 利用者延べ数 | — | 24,878 名 | 4,095 名 | 10,189 名 |
| 一日平均利用者数 | — | 68.1 | 11.2 名 | 33.4 名 |
| 稼働率（%） | — | 94.7% | 74.8% | 83.5% |
| 平均要介護度 | — | 3.8 | 3.0 | 1.6 |

| | | | | |
|-------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| 単価（一人一日当たり） | — | 14,458 円 | 13,429 円 | 8,562 円 |
| 収入 | 501,923,920 円 | 359,691,695 円 | 54,992,767 円 | 87,239,458 円 |
| 予算との達成率 | 100.7% | 101.6% | 98.3% | 99.1% |
| 支出（人件費） | 329,443,942 円 | 234,264,181 円 | 37,543,052 円 | 57,536,709 円 |
| 人件費率 | 65.6% | 65.1% | 68.3% | 66.0% |

【参考】全国平均と比較した 30 年度の予算及び決算値

| | | リハモール福岡（特養＋短期） | | ユニット型施設 参考値 | | |
|---------------------|-------------------|----------------|---------|----------------|---------|---------|
| | | 30 年度予算 | 30 年度決算 | | | |
| 利用率 | | 94.8% | 91.2% | 94.4% | | |
| 平均要介護度 | 特養入所 | 3.9 | 3.8 | 3.9 | | |
| | 短期入所 | 2.9 | 3.0 | 3.0 | | |
| 入所 10 人当 たりの従事者数 | 介護職員 | 5.1 名 | 5.11 名 | 5.39 名 | | |
| | 看護職員 | 0.68 | 0.81 名 | 0.63 名 | | |
| | 介護支援専門員 | 0.12 | 0.12 名 | 0.19 名 | | |
| | その他 | 1.74 | 1.89 名 | 1.63 名 | | |
| | 合計 | 7.64 名 | 7.93 名 | 7.85 名 | | |
| 収支の 状況 (構成比) | 収益 | 介護保険収益 | 75.5% | 74.4% | 75.7% | |
| | | 利用者等利用料収益 | 24.4% | 25.5% | 24.1% | |
| | | その他 | 0.1% | 0.1% | 0.2% | |
| | 費用 | 人件費 | 64.1% | 65.6% | 62.3% | |
| | | 経費 | 事業費 | 15.4% | 15.6% | 16.0% |
| | | | （うち給食費） | (5.7) % | (5.7) % | (5.9) % |
| | | | 事務費 | 6.3% | 5.1% | 8.6% |
| | | | 減価償却費 | 8.5% | 10.1% | 7.4% |
| | | その他 | 0% | 0% | 0.1% | |
| | | 計 | 94.3% | 94.6% | 94.5% | |
| | サービス活動収益対経常増減差額費率 | | 5.3% | 5.6% | 5.5% | |

ユニット型施設参考値（平均）…WAMネット 経営分析参考指標（平成 29 年度決算分）より

3. 重点項目

① サービス管理

（入所待機者、ロングショートステイの増加）

特養の入所待機者を増やしていく為に、近隣の地域医療連携室へ定期的な情報提供を実施した。看取り介護の実施や長期入院、医療行為の増加によって施設に戻れなくなるケースなど退所が予測される場合にお知らせし、病院のソーシャルワーカーへ情報提供することでコミュニティの幅も広がり待機者数が前年度に比べ 10 名ほど増加した。病院からの紹介のため要介護度が高い入所希望者が多く、入所判定でも上位に判定される事から入居に向けてのスムーズな対応も可能であった。短期入所では、ロングショートステイの増加を図った。今年度、前半は職員数の問題で利用制限をせざるを得ない状況となった為、減収となってしまったが 10 月より 15 名の定員のうち 9 名のロングショートステイの利用が実現し、今後の稼働率の増加、収入の安定へと繋げることが出来ました。

(機能改善に向けた活動及び参加の促進)

ICF に基づいたアプローチの一環として、活動や社会参加に向けた取組みを積極的に行って来ました。

【介護老人福祉施設】

○外出行事

| 内容 | 日付 | 参加数 |
|----------------|-----------|----------|
| 買い物ツアー (伊都イオン) | 毎月 1 回 | 平均 2.5 名 |
| 野球観戦 (ヤフオクドーム) | 6 月 27 日 | 3 名 |
| 老施協 運動会 | 10 月 23 日 | 3 名 |
| 老施協 高齢者作品展 | 11 月 16 日 | 3 名 |

○サークル活動

お歌サークル 月に 1 回

| 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 平均 18 名 |
|------|------|------|------|------|------|------------|
| 16 名 | 18 名 | 21 名 | 16 名 | 21 名 | 15 名 | |
| 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | |
| 18 名 | 20 名 | 15 名 | 19 名 | 18 名 | 19 名 | |

フラワーアレンジメント 月に 1 回

| 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 平均 22 名 |
|------|------|------|------|------|------|------------|
| 21 名 | 22 名 | 19 名 | 19 名 | 20 名 | 20 名 | |
| 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | |
| 21 名 | 22 名 | 24 名 | 24 名 | 26 名 | 26 名 | |

絵手紙 月に 1 回

| 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|
| 15名 | 14名 | 15名 | 12名 | 13名 | 13名 | 平均 13.6名 |
| 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | |
| 11名 | 12名 | 13名 | — | 15名 | 17名 | |

陶芸教室 2月に1回

| | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|----|-------------|
| 5月 | 7月 | 9月 | 11月 | 1月 | 3月 | 平均 14.2名 |
| 16名 | 14名 | 14名 | 14名 | 13名 | — | |

書道教室 月に1回

| | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|
| 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 平均 15.4名 |
| 16名 | 14名 | 15名 | 16名 | 15名 | 14名 | |
| 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | |
| 16名 | 17名 | 16名 | 15名 | 12名 | 19名 | |

【通所介護】

○外出行事

| 内容 | 日付 | 参加数 |
|-----------------|---------------------|-----|
| 大漁市場 こんぴら丸 | 4/14～4/20 | 57名 |
| イオン マリナタウン店 | 5/14～5/18、5/21～5/26 | 55名 |
| イオン 福重店 | 6/13～6/26、7/2～7/7 | 50名 |
| 中華 五福 | 9/10～9/15 | 52名 |
| ファッションセンター しまむら | 10/24～11/16 | 38名 |
| 初詣 | 1/21～1/26 | 51名 |
| 濱かつ | 2/20～2/26 | 56名 |
| 伊都菜彩 | 3/18～3/26 | 19名 |

○サークル活動

| 内容 | 日付 | 参加数 |
|------------------|-------|-------|
| お話しサークル | 毎月1回 | 毎回10名 |
| 太極拳 | 毎月1回 | 毎回15名 |
| 手芸サークル フラワーマグネット | 5月 | 64名 |
| 風鈴 | 7月～8月 | 67名 |
| アートリウム | 11月 | 58名 |
| 正月飾り いのしし | 12月 | 64名 |

| | | |
|--------|----|-------|
| お雛様 | 2月 | 61名 |
| 生花サークル | 毎月 | 毎回10名 |

(事故の再発防止、業務手順の確認)

事故発生件数は279件（内、行政への報告件数28件）で昨年（事故発生件数247件、行政への報告件数28件）と行政への報告件数は同数となった。行政への報告が義務づけられている事故（アクシデント）内容で一番多かったのが転倒の15件。重度認知症により転倒を繰り返すケースで、その同一利用者による事故が3件続いた。事故防止とはいえ行動抑制をする事は出来ない為、代替方法を多数ためしていく中で起こった事故である。

その他、事故対策として爪切の事故の減少に取り組んだ。爪を切る事から爪を削る事へ手技を変更し、電動ヤスリを使用することで時間的にも爪切とほとんど変わらず実施する事ができ、事故件数が1割に減少した。

(介護スキルアップ、サービス向上に努める)

施設内研修として外部講師によるリスクマネジメント、危険予知研修を実施した。ハインリッヒの法則によれば重大な事故の背後には軽微な事故及び、事故には至らないがヒヤリハットの事例も含め329件あるとして、報告書の活用と職員間の報告・連絡・相談の徹底を行う事の重要性を学んだ。また、安全な介助方法と腰痛予防に向けて4台のリフトを購入した。各ユニットでリフト活用担当者を任命し、定期的な研修を実施し、介助負担の大きい入居者には積極的にリフトを活用している。

認知症への理解を深めサービスの質の向上に繋げるため、認知症の基本的な研修をはじめ、福岡市も勧めている認知症介護実践者研修に至るまで5名の職員を参加させた。

② 組織管理

(雇用促進へ向けた取組み)

介護職員の雇用が難しくなっている現状で、介護職員の雇用促進に向けて募集案内の見直しを図った。①職員採用に特化したパンフレットの作成、②職場面談会での自ブースの装飾を行った。パンフレット作成においては専門のスタッフ（ライター、カメラマン）に依頼し、その取材をとおして職員が福祉・介護への思いや仕事の魅力、やりがいなどを語ることで自分自身を見直す良い機会となった。それは単なる採用パンフレットの取材に留まらず、2次的な成果が得られた。職場面談会で使用するブースの装飾品については、博仁会のロゴマークの三色を基本として、テーブルクロス等に華やかさを演出し、リハモール福岡のリハビリ及び介護に対する思いをタペストリーに記し、遠目からでも分かりやすいように整えた。

(生産性の向上、業務の効率化)

人手不足に対応するため、調理職の業務内容見直しを行った。調理職の勤務時間と業務内容、提供食事内容の変更と調整を行うことで、1日の必要人数を5名から3.5名に削減した。それに伴い、調理職の必要人数も常勤換算で7.1名から5.7名に削減することができた。

これまでは1日につき早番2名(6:00～)、中番1名(8:30～)、遅番2名(10:00～)、それぞれ8時間勤務の5名が必要であったが、必要人員を削減し、かつ現在の提供食事の品質を保つため、①朝食内容を1名でも提供可能なものに変更、②人材の確保がし易い日勤帯に主な調理業務を移動、③パート業務は調理経験がなくとも取り組みやすい業務内容に変更を行った。

それにより1日につき早番1名(6:00～)、中番2名(8:00～、9:00～)それぞれ8時間、遅番0.5名(13:30～)5.5時間(献立内容により業務が増える場合には8時間)の3.5名若しくは4名になった。

(職員交流・親睦会の実施)

平成30年10月20日に東洋スポーツパレスにてボーリング大会を開催した。4年前から毎年行ってきた恒例行事で、職員とその家族の参加は年々増えてきている。チーム、個人の表彰を行い参加者全員で良い時間を過ごすことが出来た。

③ 財務管理

(補助金・助成金を活用しての機器の更新・修理)

○電気自動車を活用した最大重要電力削減プロジェクト(九州電力、日産自動車)

電気自動車を活用した最大重要電力削減プロジェクトのモニターを受託した。日産の電気自動車(リーフ)を用いて通所介護等の送迎時間外など、車両を用いていない時間帯に電気自動車に貯めた電気を放電し、施設の最大重要電量を押える仕組みである。このモニターを受ける事で、年間の電気使用料金と送迎時の車両の活用が見込まれる。実施は次年度より1年間を予定している。

○職場定着助成金(介助用リフト)

2ユニットに対して、1台の介助用リフトを導入した。認知症の進行で協力動作が得られない入居者や体格が良い入居者も多く、今後の介護職員の腰痛が懸念される事から導入に至った。職場定着助成金を利用し購入費用の削減を行った。現時点では購入費用の25%の助成を受けられるが、退職者の人数によっては60%まで助成金を受けられる予定である。

(委託業者の見直し、年間120万円の削減)

○ディスポおしぼりへ変更

衛生面の問題や価格の見直しを含めて、おしぼりをクリーニングからディスポへ変更することを検討し、1枚当たりの単価を5円ほど安価にする事ができた。今後、1回の手技で使用する枚数にもよるが、計算上では年間40万円ほどの削減となった。

おしぼり（食事用）11円 ⇒ ディスポおしぼり（兼用）6.5円
おしぼり（陰洗用）12円

○リネン交換

リネンが経年劣化している状況をふまえ、全品目のリニューアルを行った。また①一枚当たりの価格の見直し、②月単位の包括契約から実使用枚数への契約変更、③作業しやすい商品への見直しなど合わせて行った。その結果、年間の費用を80万円ほど削減できた。

○掃除委託業者の変更

掃除の委託業者を見直していく中で、掃除の範囲の拡大、汚れ易いリビング等の清掃回数を増やし、利用者の住環境及び職員の職場環境の改善に取り組んだ。

（修繕費用の削減）

修繕費用の削減に向けて、自主修理で可能な修理品目を多くしていった。キッチンや洗面台の水栓、トイレのウォシュレット、パソコン、ナースコールなどの修理・交換費用の削減に取り組んだ。施設設備の老朽化が進む中で修理費用が増大していたが、自主修理の範囲を広げることで修繕費の抑制に貢献できた。

④ 人事管理

（人材確保）

介護職員の人材確保が年々厳しくなっているが、養成学校、高校などへの訪問の成果もあり、平成31年4月には新卒者を2名採用する事ができた。またさらに実習生からの雇用も実現する事ができ、30年度の介護職員の入職者数：10名（内、派遣3名）、退職者数：15名（内、派遣10名）人であった。

また、高齢者の短時間業務のニーズに応えられるように、介護の付帯業務での雇用やリフトを導入し年配者でも介助ができる仕組みづくりを行った。多様な人材が介護を担うことができる様に業務の切り分けや介護ロボット、福祉用具の活用をすすめ、専門職がやりがいをもって働ける職場環境づくりを目指していく。

（キャリアパス、人事考課表の見直し）

職員の力量と職位と等級が一致しない者の存在や役職にならないと等級が上がっていかない状況もあり、管理職を目指すルートと専門職を目指すルートに分けてキャリアアップの道筋を見直した。またそのキャリアパスに合わせた人事考課表を作成し、評価が付けやすいように具体的な内容に改め、評価の基準も設けた。年度末に試験運用し、その改善点など来年度の課題にしていく。

事業報告の付属明細書

平成 30 年度事業報告の内容を補足する重要な事項がないため、事業報告の付属明細書は作成していません。

社会福祉法人 博仁会
理事長 原 道也