

平成 27 年度 社会福祉法人 博仁会 事業報告

1. 基本理念

法人の基本理念である「私たちは、すべての人に、誠心誠意つくします。」が示すとおり、私たちは社会福祉法人としての役割と機能を十分に発揮し、社会情勢の変化や多様化する地域社会のニーズに応じていく事が当然の義務である。

最後まで住み慣れた自宅や地域での生活が出来るように、地域社会とのつながりを大切にし、「入居者・利用者の本意の実践」と「安心・安全」で豊かな生活を実現できることを目指していく。

2. 基本方針

法人の基本理念に沿った質の高いサービスを提供するためには、「人材の育成」は最重要課題の一つである。人を採用し、育て、その職員が長く働き続けられる環境を整備することが、今後の少子超高齢化社会を乗り越えられる鍵となる。「人事制度の構築」「キャリアアップ支援」「メンタルヘルスケア」など多くの課題に対して、計画的に取り組んできたい。

二つ目の課題として介護報酬改定への対策とサービスの質の維持向上があげられる。2.27%（介護保険事業全体）のマイナス改定によって事業収入が減算となる中で、中重度の要介護者や認知症高齢者への対応、緊急入所など重度化対応の役割が求められており、今後の事業運営においてはサービス運営の真価が問われてくる。

“その人の望む自宅や地域での暮らしの継続”の理念の下、施設においては「終の棲家」としての機能を充実に図るため、日々の生活の中での楽しみの増大からターミナルケアの充実まで施設生活の質の向上を目指していく。また在宅サービスにおいては最後まで住み慣れた家での生活が出来るように、自宅で活かせる機能訓練の実践や利用者が主体的に活動の幅を広げられるように意欲や自信につなげるサービスを実践していく。

《総評》

平成 27 年度は良くも悪くも外部より影響を多く受けた年度でした。

- ・ 介護保険法改正（申込み制限：要介護 3 以上）により入居待機者が半数に減少し、通所介護においては基本報酬単価の大幅な減少となる。
- ・ 周辺の新規施設の開設により利用者の獲得競争が起こり、また求人を出しても応募がほとんど来ない状況となった。
- ・ 入院患者数においては、病気の種類や病状の悪化に伴い福岡リハビリテーション病院以外の病院へ入院する件数も多く入院期間が長期化し、稼働率の低下を招いた。
- ・ 原油価格の低下によって、電気・ガスの単価が下がり水道光熱費の支出を抑えられた。

収支の面においては、三事業所とも予算を下回る結果となり収入は減少となったが、介護職員の採用が困難でその結果、人件費が抑えられた事や電気・ガスの単価が下がった事で支出が抑えられ、収支差額は例年どおりの数字となっている。

サービス面では、特養が「終の棲家」の機能を示すように、看取り介護の実施者が 10 名（昨年 4 名）に増え、その後の新規入所者も多数の在宅困難者を受け入れる事となった。在宅サービスではリハビリの専門職の雇用を実現し、より専門的な個別機能訓練を実施した事でサービスが充実し、利用数を伸ばすことが出来た。

職員に対しては人材育成に力を入れ、個人目標を設定し育成を考えた研修を選択し、参加を促した。丁寧に育てていく事で採用後すぐに辞める職員がいなくなった。職員を募集してもすぐに見つからない現状を踏まえ、少数精鋭のサービス実施に向けた足がかりとなる年度であった。

【退職者数】

26 年度

採用数：15 名（13 名）

退職者数：14 名（12 名）

※（ ）は介護職員

27 年度

採用数：12 名（3 名）

退職者数：12 名（5 名）

3. 重点項目

(1) 人材の採用・育成の強化と長く働き続けられる仕組みづくり

① 新たな採用方法による優秀な人材の確保と育成

ア 無資格者でも意欲的で将来性のある人材を積極的に採用し、育成していく資格取得支援（バックアップ求人）の制度づくりを行う。

【事業報告】

ハローワークの福祉人材担当者と面談し、バックアップ求人の希望者

が減少している事、求人案内のアピール力が薄いことを指摘され、制度づくりよりも先に既存の求人内容を変更する。

周辺施設の賃金や活動状況の紹介、求人内容の改善点、アピールポイントを指導していただく。

1名の人材を福祉の職場説明会にてご紹介いただき、採用に繋がる。

- イ 当施設のホームページを更新し、介護福祉養成校の生徒や福祉に関心を持っている若年層がアクセスしやすい環境づくりを行っていく。

【事業報告】

長年、工事中であったホームページを更新・・・資料①

現在、インターネット上へアップロード出来るように申請中。

- ② 資質の向上に向けてキャリアパスの作成と研修計画の立案

- ア 職位、職責及びその職務内容等を再考し、それに基づいたキャリアアップに必要な経験年数、資格、力量等を一覧化する。

【事業報告】

介護職員キャリアパス一覧表を作成・・・資料②

介護職員のための作成のために他職種のキャリアパスの作成が課題。

- イ 職員の資質向上の支援に関する計画を策定し、研修の実施または研修の機会を確保する。

【事業報告】

教育訓練計画書を作成し内部研修及び外部研修の参加を促す。また、介護職員においては、介護職員キャリアパス一覧に基づき、研修を実施した。

内部研修の実施

生活支援課（特養・短期）・・・27件

生活支援課（通所）・・・47件

事務課・・・6件

外部研修への参加

介護職員・・・74件

看護職員・・・11件

事務職・・・19件

作業療法士・・・11件

介護支援専門員・・・11件

合計：86件

③ 労働環境の改善

ア 夜勤介護職員の業務負担を軽減させる為に、業務内容や勤務体制の見直しを図る。

【事業報告】

調査の結果、日中に出来る業務も夜勤帯で実施している現状を知り、夜勤業務に限らず、業務全般の見直しを実施する。

介護職員の専門性を活かせる為にこれまで行っていた掃除、洗濯、食器洗いなどの家事全般については、別部隊で実施する方向で試験運用中である。・・・資料③

イ 働きやすい職場環境として、パワーハラスメント予防に取り組む。

【事業報告】

相談窓口として、井上施設長補佐、檜崎係長を選任

ハラスメントについての研修を行う 7月15日

相談件数：6回／年

相談内容：威圧的な対応をされる、無視されるなど

対応事例：部署内での個人面談を数回実施し、職場改善に取り組む

(2) 介護予防から終末期にいたる連続したサービス提供の強化

① 利用者が主体的に「活動」「参加」が出来るような機能訓練メニュー、アクティビティの強化を実施

ア 施設サービスにおいては、「食」を通じて、外出や行事への参加を促せるように日々の経口摂取の維持を図っていく。

【事業報告】

経口摂取困難者への定期的なアプローチを実施した。

昼食場を専門職が観察し、計画作成、状態の維持改善に取り組んでいった。食事に特化した専門職の意見交換が可能となった反面、対象者が増すにつれ、観察、計画、実施のプロセスの迅速な対応が課題となっている。

イ 在宅サービスにおいては自宅で長く生活出来るように自宅環境を把握し、日常のケアや機能訓練に活かしていく。

【事業報告】

「居宅訪問・興味関心シート」を作成し、3ヶ月毎の自宅環境の把握を行っている・・・資料④

年間平均利用数 平成 26 年度 : 32.2 ⇒ 平成 27 年度 : 32.7

ウ ひとつの部署では実施しづらかった余暇活動やアクティビティに対して、他部署の応援が図れるように施設全体の行事計画を立案する。

【事業報告】

施設行事一覧を作成し、年間計画を策定する。余暇活動への充実として、畑づくり、茶話会、緑のカーテンづくり、外食、鍋パーティなどを実施した。

夏祭りには総利用数 308 名（ボランティア含む）と過去最多の人数となる・・・資料⑤

② 中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化

ア 事業所ごとの受け入れ基準の見直しや緊急受け入れの体制など窓口対応の幅を広げていく。

【事業報告】

三事業所の受け入れ基準の作成、見直しを行う

重度化対応として、特養入所の胃ろう者 4 名増加。デイ及びショートでも胃ろう者の受け入れをする方向

看取りの実施者 26 年度 4 名 ⇒ 27 年度 10 名

イ 喀痰吸引等研修、認知症リーダー研修、ユニットリーダー研修など外部研修へ積極的な参加を促す。

【事業報告】

喀痰吸引等研修、認知症リーダー研修・・・参加なし

ユニットリーダー研修・・・・・・・・・・・・・・1 名参加

※喀痰吸引等研修は 2 名応募したが抽選もれ

※認知症リーダー研修は参加できなかったが実践研修に参加

ウ リハビリ専門職の雇用を計画し、より専門的な機能訓練の実施、個別訓練の実施を図る。

【事業報告】

7 月 作業療法士（非常勤）を採用 3 日／週（月・水・金）

個別機能訓練加算Ⅱを取得 対象者：10 人程度／日

③ 介護サービスの質の維持

品質管理システムを継続していくために、管理担当者を任命し、部署ごと

に業務手順書・帳票の見直しを進めていく。

【事業報告】

マンパワーの問題で管理担当者の任命は行えていない。

各部署で手順書・帳票の見直しを随時行っているが、統一した管理は出来ていない。

(3) 安定した経営・運営

① 介護保険改正に伴う運営の強化、減収対策

ア 運営基準、人員基準、その他関係法令への適合性を検証し、法令順守を徹底していく。

【事業報告】

介護保険法 27 年度改正への対応

介護職員処遇改善加算 I を維持するための要件を整備する。

(キャリアパス、個人目標の作成・管理)

通所介護 提供時間の変更、機能訓練指導員の勤務時間調整

社会福祉法人法 28 年度改正への備え

地域への貢献活動として、校区内の事業所間のネットワークづくりを実施する。

イ 稼働率の維持向上や平均要介護度の重度化、または新たな加算取得など介護報酬の増加に向けた施策を図っていく。

【事業報告】

稼働率・平均要介護度 ※詳細は文末の表を参照

新規加算の取得

経口維持加算 I 及び II 年間収入：1,191,300 円

4~6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
9名	19名	28名	25名	26名	24名	22名	24名	25名	26名

個別機能訓練加算 II 年間収入：424,270 円

4~6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
—	7名	11名	10名	11名	12名	11名	10名	11名	12名

ウ 事業ごとに適正人員数の見直し、外部への業務委託も含め職種ごとの業務の効率化・合理化を図っていく。

【事業報告】

職員数を 2 ユニット 常勤換算 9.5 人 ⇒ 8.5 人に変更

休日数 4週6休 ⇒ 月9休

外部委託として、デイサービスの送迎を検討するが、採算が合わず、
保留となる。

② 補助金を活用しての機器の更新・修理

「設備機器の更新・修理 5 カ年計画」をもとに補助金を積極的に活用し、
サービス運営が中断する事のないように設備機器の更新・修理を実施して
いく。

【事業報告】

補助金、助成金申請

省エネ機器の更新（エアコン、LED 証明、給湯器）

エネルギー使用合理化等事業者支援助成金 . . . 不採択

福祉車両の更新

24 時間テレビ 福祉車両寄贈申込 不採択

日本財団 福祉車両助成申請 不採択

27年度 収入・稼働率の実績

【特養（入所）】

	実績	予算	増減	26年度
利用者定員	72名	72名	—	72名
利用者延べ数	25,020名	25,700名	▲680名	25,689名
一日平均利用者数	68.5名	70.5名	▲2.0名	70.3名
稼働率（%）	95.2%	97.7%	▲2.3%	97.6%
平均要介護度	4.0	4.1	▲0.1	4.0
単価（一人一日当たり）	14,047円	13,860円	187円	14,171円
総収入	351,458,442円	356,365,000円	▲4,906,558円	364,047,692円

【短期入所】

	実績	予算	増減	26年度
利用者定員	15名	15名	—	15名
利用者延べ数	4,616名	5,000名	▲384名	5,034名
一日平均利用者数	12.6名	13.7名	▲1.1名	13.8名
稼働率（%）	84.3%	91.5%	▲7.2%	92.0%
平均要介護度	2.6	2.7	▲0.1	2.6
単価（一人一日当たり）	12,832円	12,540円	158円	12,934円
総収入	59,233,983円	62,702,000円	▲3,468,017円	65,113,659円

【通所介護（308日）】

	実績	予算	増減	26年度
利用者定員	40名	40名	—	40名
利用者延べ数	10,080名	10,200名	▲120名	9,832名
一日平均利用者数	32.7名	33.5名	▲0.8名	32.2名
稼働率（%）	81.8%	85%	▲3.2%	80.5%
平均要介護度	1.6	1.8	▲0.2	1.6
単価（一人一日当たり）	8,442円	8,440円	2円	8,845円
総収入	85,098,847円	86,144,100円	▲1,045,253円	86,968,550円