

平成 28 年度 事業報告書

平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日

社会福祉法人一陽会

1. 法人運営の状況

法人の運営に当たっては法人設立の理念を堅持するとともに、平成 28 年度は評議員会及び理事会を 3 回開催し、評議員会及び理事会における決定に基づき運営した。

理事・監事・評議員からは理事会、評議員会、監事監査などの機会に決定事項・審議事項はじめ、各般にわたり指導をいただいております、現場の日常業務において実現できるように努めた。

社会福祉法人制度は昭和 26 年に制定された社会福祉事業法により制度化されて以来、我が国の社会福祉事業の発展に大きな役割を果たしてきたが、いくつかの法人の不明朗な運営が明らかになったこと、目的が明確でない内部留保金を多額に保有する法人があることなどの批判により、社会福祉法人全般の運営に疑念がもたれることとなり、平成 27 年度に社会福祉法が大きく改正されることとなった。

この度の改正では地域の福祉のニーズが多様化・複雑化するなか、社会福祉法人が福祉サービスの中核的な担い手として、また、公益性・非営利性を持った組織として、運営の透明性を確保し組織経営のガバナンスを強化していくことを求められている。

当法人においても行政当局の指導、改正法や関連通知等の内容を踏まえ、定款変更や各種規程の改正等を行った。

平成 29 年 3 月末現在の三木市の人口は、78,516 人と、前年同期と比べ 498 人減少しているが、高齢者人口（65 歳以上）は、25,202 人で前年より 552 人増加しており、高齢化率で見ると、0.978 ポイント上がり 32.10%となっている。

一方、平成 28 年 12 月の三木市の介護保険の認定者状況は、前年より 156 人増の 3,919 人で、うち要支援の認定者は前年より 52 人増の 1,324 人、要介護の認定者が 104 人増の 2,595 人となった。

こうした中、三木市では平成 28 年度から新たに介護予防・日常生活支援総合事業が始まり、訪問型サービスが平成 28 年 4 月から総合事業に移行された。通所型サービスは平成 29 年度から実施されることとなり、デイサービスセンターえびすの郷の新たな取り組みが求められることとなってきている。当法人としても、地域における役割を自覚し、新たな制度の中で、持てる機能を発揮しなければならない。

	27 年 12 月		28 年 12 月	
	認定者数	給付金額(千円)	認定者数	給付金額(千円)
要支援 1	515	9,198	521	7,590
要支援 2	757	26,996	803	24,710
要介護 1	415	35,569	486	39,444
要介護 2	650	83,948	673	86,386
要介護 3	525	99,308	548	99,958
要介護 4	557	110,906	537	113,429
要介護 5	344	79,453	351	78,921
計	3,763	445,379	3,919	450,438

三木市の要介護認定者数と保険給付額(厚生労働省介護保険事業状況報告より抜粋)

当法人として地域の需要の動向と制度改革の方向を見極めて、地域に貢献する法人としての役割を果たすために、各事業に取り組んだ。

人材確保については、経済環境の変動により求職者数よりも求人数が多く、とりわけ介護分野の有効求人倍率は全産業の中でも高い水準にあることから、当法人においても適切な人材の確保が難しくなっている。

これまで毎年、高等学校や専門学校を今春に卒業する学生を1名程度採用してきたが、今年度は採用できなかった。また、新聞折込等の求人媒体を利用し求人を行っているが、応募がないことも多くなっている。

そのため、求人媒体の利用以外にハローワークの協力のもと、2～3ヶ月に1回のペースで施設見学会の開催や県社協が主催する合同就職説明会に参加するなど、求職者に直接会ってアピールを行っている。

正規職員は4名採用し、うち1名は有料人材紹介会社の紹介により採用した。また、有料人材紹介会社からの紹介によって、28年度は常勤嘱託1名、非常勤4名を採用した。人材紹介以外にも有料派遣会社から介護職員を派遣依頼している。現在2名が勤務している。

できるだけ、直接雇用で採用するため、職場の魅力の創造、求人活動の活性化、職場定着対策の充実など多様な方策により、人材確保を進めなければならない。

事業の概況について、特養えびすの郷の在籍者は平均して60人定員一杯の状態であるが、入院される方が増えているのと入院が長期化する傾向にあることから居室稼働率は目標を下回った。

同ショートステイの稼働率については、28年6月から10月までは目標に掲げていた90%近い稼働率であったが、12月以降からそれを下回る利用率となったため、月平均稼働率は82%と目標を下回った。

デイサービスセンターえびすの郷については、ここ数年三木市全体でのデイサービス利用者数があまり増えていないため、厳しい競争状態にある。月平均延べ300人の要介護の利用者確保を目標として運営し、300人に達することができた。

居宅介護支援事業所については全国的に赤字のところが多く、黒字化は難しい。利用者はやや増加したが、単独の事業所としては赤字であった。

地域貢献事業については、地域サポート型特養として、地域の独居高齢者の見守りサービスを行った。

また、介護資格取得のための研修会の開催について、28年4月に『介護職員初任者研修』を外部教育機関が当施設6階において開催する予定であったが、応募者が少なく開催できなかった。なお、介護福祉士資格取得に必要な資格である『介護職員実務者研修』を平成29年5月10日より外部教育機関が当施設6階において開催することとしている。

以上、福祉事業をとりまく情勢は日々変化しており、厳しい経営状況が続いているが、顧客満足度の向上を図ることが施設運営の基本であることを認識し、今後とも、経費の節減を図るなかで、職員の待遇改善、優秀な人材の確保、育成に努めるとともに、利用者ニーズに適切に対応し地域の福祉向上に努めたい。

2. 重点目標

(1) 社会福祉法人制度改革への対応

社会福祉法人制度の趣旨、法改正の趣旨に則って、地域に貢献するため定款に掲げられた事業を継続的に健全に運営しなければならない。

- 社会福祉法人制度改革の方向
 - ① 公益性・非営利性の徹底
 - ② 国民に対する説明責任
 - ③ 地域社会への貢献

- 社会福祉法人制度改革の主な内容
 - ① 経営組織のガバナンスの強化
 - ② 事業運営の透明性の向上
 - ③ 財務規律の強化
 - ④ 地域における公益的取り組みを実施する責務

以上のような方向性で改革が行われ、法改正の趣旨に基づき定款変更と各種規程の改正等を行った。新たな定款に基づく評議員の選任を行うため、監事と法人事務局員、外部委員の各1名からなる『評議員選任・解任委員会』を設置し、新評議員の選任を行った。

平成29年度は、新組織において運営を行うこととなる。

(2) 介護保険制度改正への取り組み

三木市において平成28年度から新たに介護予防・日常生活支援総合事業が始まり、訪問型サービスが平成28年4月から総合事業に移行され、「要支援」として引き続いて訪問介護サービスを受ける利用者に対して、『介護予防ケアマネジメント』計画を作成した。通所型サービスは平成29年度から実施されることとなっている。

(3) 事業実施目標

社会福祉法人一陽会として経営の安定を図るとともに、地域の社会資源としての役割を果たすために出来るだけ高い利用率を達成するよう努力した。

- ① 特別養護老人ホームについては年間を通して95%から97%の利用率を維持することを目標とした。入院される方が増えているのと入院が長期化したことから、居室稼働率は年間を通じて平均94.52%と平成27年度より1.95%減少した。
- ② 短期入所生活介護事業(ショートステイ)については90%以上の利用率を目標としたが、達成できなかった。
- ③ 通所介護事業は月平均要介護の利用者数300人以上を目標とし、達成した。亡くなられたり、ショートステイや老健等への施設入所されたりする利用者分を補充するのがようやくで、大きく伸ばすことはできなかった。
- ④ 居宅介護支援事業は2名の主任居宅介護支援専門員がそれぞれ要介護者35件の担当を目標とし、年度末には目標に近い担当数となった。
- ⑤ 訪問看護事業は人材確保に努力し、できるだけ速やかに事業を再開することを目標としたが、訪問看護に取り組む看護師を確保することができなかった。
- ⑥ 「24時間サポート型特養」としての役割を果たすと同時に、地域との交流を深めるよう努力した。

3. サービスの向上

(1) 職員の資質向上

施設内外の研修機会を活用しながら、職種・経験年数・資質などに応じて研修機会を提供し、施設全体としてのサービス力の向上を目指した。

事業所内研修では、基礎的なものとして接遇研修、新任研修、人権研修、認知症基礎研修などを行うとともに、業務上の課題を踏まえた専門的研修にも重点を置き、介護技術研修、事故予防研修、感染症対策

研修、身体拘束廃止研修などサービス提供上の専門的な分野について研修した。

外部研修としては、東播磨老人福祉事業協会による介護職研修をはじめ、特定行為従事者研修、ユニットリーダー研修など当法人の事業上の課題に応じた研修に参加した。

居宅介護支援専門員、管理栄養士等は、それぞれ職種別組織に所属しているので、それらの組織が開催する研修に参加し、資質向上を図った。

看護師は北播磨総合医療センター・服部病院など関係医療機関が主催する研修に参加し資質向上を図った。

(2) 業務マニュアルの改善・見直し

すでに定めている業務マニュアルを周知徹底するとともに、現場での状況に応じて常に見直しを行い改善に努めた。

(3) サービス提供の目標

個別の利用者様へのサービス提供に当たっては、定期的実施するケアカンファレンスにおいて利用者様本人や家族様の意見を聞き、個別で具体的なサービス目標を設定し、できるかぎり画一的なサービスに陥らないように努めた。

利用者様の生活の背景を理解し、利用者様・家族様との信頼関係を醸成するように努めた。

利用者様の自尊心を尊重し、快適でゆったりとした生活を提供するとともに、過剰にならない介護に努めた。

(4) 意見・不満・苦情・トラブル対応

苦情・トラブルは発生しなかったが、利用者・家族様のアンケートを行ったところ家族様からいくつか意見・不満が提出された。

サービス向上委員会で意見・不満の内容を検討するとともに、施設全体で情報を共有し改善に努めた。

4. 人事管理

(1) 人事考課を行った。

事業目的に即した人事考課を行うように努めるとともに、人事考課の結果を人事異動、昇任、昇格、賞与の支給などに反映させた。

(2) 職場の服務規律を厳正に行った。

特別養護老人ホームは利用者様の生活を24時間支えているので、服務規律の維持、勤務体制の維持は必須の条件である。関係職員が強い職業意識・緊張感をもって、勤務に当たるよう督励し、職務怠慢がないよう注意を喚起した。

また、勤務中に携帯電話を使用しないこと、施設内で喫煙しないこと、利用者様・家族様には言葉使いをはじめ適切に対応することなどにも注意して取り組んだ。

なお、口頭による指導で効果がない場合は、文書により指導した。

(3) 職員の確保、資質向上を目指した。

福祉事業において最も重要なものは人材であるとよく言われるところであり、資格を持ち、経験を重ねた職員を失うことは大きな損失となるので、職員の定着に意を用い、限られた経営資源の中ではあるが、

働きやすい環境の整備に努めた。

また、人間関係を理由として退職する職員も多くいるので、風通しの良い人間関係を心がけ、孤立する職員がないように職員親睦会とも協力して、職員の交流の機会を設け、意思疎通が円滑に進むよう努めた。

介護福祉士資格を持つことは介護の業界では一定の業務能力を証明するもので、介護職員であれば取得することが当然ともいえる資格である。事業所としても一定割合の介護福祉士資格保有者が勤務していることでサービスの水準が確保できるといえるので、法人としての補助制度により介護福祉士資格取得を支援した。

職員の確保に当たっては、職業安定所への求人のもとより、新聞折り込みチラシへの掲載、フリーペーパーへの掲載、インターネットへの掲載、ホームページへの記載など多様な媒体を使用して取り組んだ。

(4) 職員の健康管理、腰痛対策を行う。

職員は全員定期健康診断を受診させ、精密検査が必要な場合は必ず受診するように指導した。介護職員の職業病といわれる腰痛については特に注意して対応する必要がある、介護関係職員は定期的に腰痛検診を受診させ、必要な場合は治療を受けるよう指導した。また、腰痛ベルトの貸与も行い、12名の職員に貸与した。

検診名	実施時期	受診者数	有所見者
定期健診	28年6月	58名	21名(うち治療中6名)
腰痛検診	28年11月	57名	経過観察14名
腰痛検診	29年3月	54名	経過観察13名
インフルエンザ予防接種	28年11月	56名	
特定健診	28年12月	21名	7名(うち治療中5名)

(5) 採用職員・退職職員の状況

平成28年度中に正規職員として採用した者は5名、常勤嘱託職員として採用した者は4名であった。他に非常勤職員を15名採用した。

退職した者は正規職員で10名、常勤嘱託職員で2名、非常勤職員で13名となっている。正規職員の退職理由は、「体力の限界」、「健康状態が悪くなった」、「故郷に帰る」、「家族介護のため」などであった。職員の欠員は新規採用、内部昇格などで補充した。

なお、非常勤職員は、短時間勤務の女性が多く、特に子育て中の女性職員が多いため子供の病気等による急な勤務変更が多くなっており、安定した勤務体制を組むことが難しい状態である。

(6) 組織・職員

法人役員等(任期 平成27年4月12日～平成29年4月11日)

理事長、理事、評議員	服部哲也
理事、評議員	和泉藤枝、長谷憲明、向山和代、服部奈緒、藤原八郎
監事	村上弘幸、小西直樹
評議員	神澤正三、仲田一彦、森本芳明、八木真嗣、長田智剛、小林伊知子、井上浅子

- 特別養護老人ホーム・短期入所生活介護施設(ショートステイ)
 - 施設長 1 名
 - 事務主任 1 名、事務職員 1 名、事務員 1 名、管理栄養士 1 名
 - 宿直員非常勤 3 名、清掃員非常勤 5 名
 - ケアマネ 1 名、相談員 2 名
 - 嘱託医 1 名、師長 1 名、看護師常勤 1 名、看護師非常勤 4 名、理学療法士 1 名
 - 介護課長 1 名、フロアリーダー 3 名、ユニットリーダー 4 名
 - 介護職員 13 名、介護職員非常勤 26 名
 - 調理関係 ニチダン委託 (栄養士 2 名、調理師 3 名、調理補助 4 名)
- 通所介護事業所(デイサービス)
 - 管理者 1 名(兼務)、相談員 3 名(1 名兼務)、看護職 2 名
 - 介護職常勤 2 名、非常勤 4 名
 - 運転員非常勤 2 名
- 訪問看護事業所 (休止中)
- 居宅介護支援事業所
 - 管理者 1 名(主任介護支援専門員)、主任介護支援専門員 1 名
 職員配置はいずれの事業所も基準を満たしている。

5. 財務管理

平成 28 年度は、居室稼働率の減少等により平成 27 年度に比べ 1,300 万円強の減収となった。支出はほぼ横ばいであった。支出に当たっては、主要な支出項目の変動に注意しているが、不合理な変動は見受けられなかった。不要不急の支出を控え、やむを得ないと思われる支出についても漫然と支出することがないように努めた。

利用料の滞納が出ないように納付していただける金融機関を多くするなど、利用者様が納付しやすい納付方法を用意するとともに、土曜日・日曜日・祝日も窓口での収納事務を行って滞納防止に努めた結果、本年度も滞納はない。

取扱金融機関を増やしているが、家族様は面会に来られた際に現金で納付するほうが簡単だということで、現金での納付が 5 割以上と多い。29 年 4 月からは兵庫みらい農協からも口座引落を実施する予定としており、窓口での収納を出来る限り減らすよう努力していく。

利用料納入方法の状況(平成 29 年 3 月)

納入方法	件数	割合
口座振替	36	26.3%
口座振込	17	12.4%
郵貯払込み	14	10.2%
現金	70	51.1%
計	137	

6. 広報活動

地域とともに歩み、地域に育まれる福祉の拠点を目指す当法人は、市民の需要の動向を踏まえ、市民に求められる事業を、市民の信頼のもと展開していくべきであると考えており、市民に広く理解していただ

くため、『えびすの郷祭』をはじめ、これまで以上に広報活動に注力した。

7. 施設建物の維持管理

建物の点検は継続的に行った。建設工事を行った業者等からもアドバイスを受け、建物を長持ちさせるための保全方法、適切な時期の補修など継続的に対応している。また、修繕積立金を計画的に造成するなど、一般的に必要な将来の修繕に備えている。

平成 28 年度には費用を伴う建物等の大きな修繕はなかった。しかし、建具や給排水設備等の補修が増えているうえ、今後、給湯装置や建物の防水や塗装などの補修があるため、計画的に積立てを行う。

8. 法人業務

月	内容
4 月	新入職員採用、人事異動
5 月 11 日	監事監査
5 月 17 日	理事会・評議員会(平成 27 年度事業報告・同決算)
12 月 6 日	理事会・評議員会
2 月 14 日	評議員選任・解任委員会
3 月 21 日	理事会・評議員会(平成 29 年度事業計画・同予算 ・平成 28 年度補正予算)
毎月	運営会議(理事長・幹部職員)

9. 公益的活動

(1) 「24 時間サポート型特養」

兵庫県から「24 時間サポート型特養」の指定を受け、お元気ではあるが独居のため不安がある方の定期的な安否確認を行っている。

(2) 福祉避難所指定

三木市と協定を結び、災害時に高齢者等福祉的な対応が必要な方々を受け入れる福祉避難所として指定され、市民に周知されている。

以上