

# 平成25年度事業報告「法人本部」

平成25年度の法人事業について、次のとおり報告いたします。

## 1. 総 括

団塊の世代が75歳を迎える2025年問題への対策として、国が地域包括ケアシステムの構築を急ぐ中、当法人においても、そのシステムの中核的機能として位置づけされている「小規模多機能型居宅介護事業」と「サービス付き高齢者向け住宅」を併設した「ふるさとシニアライフサポートセンター（以下、サポートセンター）」を4月に開所した。

近隣市である佐世保、長崎では整備・建設が進んでいる介護拠点であるが、西海市としては初めての事業所であり、当初は管理者も職員も、運営のあり方や業務の流れ等に戸惑いをおぼえた。これは、これまで体に浸み込んでいたやり方である施設介護から、在宅における自立支援へと意識転換を図ることに時間を要したのが大きな原因であったと推察する。その対策として、当初の組織体制を再編し、管理者を中心に改めてサポートセンターのあり方を再検討して全職員が一丸となって業務に取り組んだ結果、少しずつサポートセンター本来の機能や役割が見えてきた。

また、在宅サービス（小規模多機能型居宅介護）及び高齢者住宅サービス（サービス付き高齢者向け住宅）という法人に新たに付加された機能は、高齢者独居世帯や高齢者夫婦世帯への安否確認や生活支援サービスというニーズを掘り起こすことにもつながり、法人としての対応力を増すこととなった。その分、在宅と施設の間施設として、入居者の流動性が高くなる傾向は否めないが、その要因も織り込みながら来年度は稼働率80%以上を目指したい。

併せて、サポートセンターに併設した「ふるさとキッズ」も常時1～3名の利用があり、保育士も2名新たに雇用することができた。子どもたちの笑い声が施設内にも響き、お年寄りにとって元気の源ともなっており、幼老複合施設としての可能性を見出したと言える。

他事業所（特養（ショート）・グループホーム（2）・居宅）においては、年度当初の法人内利用者移動（サポートセンター入居者確保）によるショートステイ利用者の落ち込み（前年比94.5%）と、グループホームの入院日数増加による稼働率低下（前年比96.8%）等が影響し、介護保険及び利用料収入（4事業所合計）が前年比99.6%と0.4ポイントのマイナスとなった。しかし、前述した法人グループとしての多機能化により、年度後半はショートステイの稼働率も向上

きとなり、来年度への好材料となっている。

法人全体の収支としては、サポートセンター整備による設備投資や人件費の増加、稼働率の微減によりマイナスの年度となったが、いったん整備が完了した現在、順調に稼働率を高めている状態を維持し、新年度につなげることで早期に安定的な基盤を確立したい。

その中で課題となるのが、26年度より元金償還が始まるサポートセンターの収支状況である。これについては、次のような国の考え方や動きが参考となる。国の規制改革会議では社会福祉法人の社会貢献の義務化が議論となっているが、厚労省においても社会福祉法人だからなしえる社会貢献の形のひとつとして、『小規模多機能型居宅介護事業』を例えに挙げ、『地域にとって必要であるが、不採算に陥りやすい経営構造的に不安定な介護サービスを提供すること』としている。利益を追求する株式会社にはできない社会貢献だと認めているのだ。当法人においてもこの厚労省の考え方に立ち、これからの時代の福祉ニーズへの対応、並びに地域における雇用の創出という社会的使命を果たすため、法人グループ全体での経営バランスを考えながら、サポートセンター運営に取り組んでいきたい。

また、例年になく介護職の人材確保に悩まされる年度となった。特養のユニット化、サポートセンターの開所と事業展開を進める中で、ここ2年で26名（24年は13名）の介護職員を採用したものの、そのうちから8名の離職者を出すこととなった（うち1年未満5名）。これは、ユニット化によって一気にピラミッド型組織（現場だけでも、統括主任、主任、ユニットリーダー、サブリーダー、一般職という5層構造）が生まれたことで、少人数単位の閉じがちなチームにおける人間関係形成への経験の浅さや、リーダーを育成する教育体系がまだ整っていないことなどが少なからず影響したのではないかと分析している。

介護職の人材確保は社会問題ともなっているように、今後は求職者の確保はもちろんのこと、職員のメンタルケアに配慮しながら、組織の要となる幹部職員・チームリーダーを育成するための教育体系を構築することは、法人全体で取り組むべき重要な課題である。

最後に、本年度をもって法人代表理事を退任された北島榮理事の意志を継承し、地域に開かれた社会福祉法人として、より一層の貢献ができるよう、早期に新体制を確立し、経営と組織の安定化を図ることを銘肝し、新年度に臨みたい。

## 2. 経理規程の改定

平成26年度より実施する新会計基準の移行に伴い、経理規程を改定した。

## 3. 退職金規程の制定

平成24年度をもって解約した中小企業退職金共済制度の後継制度として開始する退職金制度に伴い、新たに退職金規程を制定した。

## 4. 個人情報管理規程の制定

コンプライアンス（法令遵守）の強化と、外部への情報漏えい防止のため、個人情報保護管理規程を制定した。

## 5. 職員異動

### (1) 採用・・・19名

- ・特養：13名（介護職9名、看護師2名、事務員1名、調理員1名）
- ・第2GH：介護職2名
- ・サポートセンター：2名（介護職1名 介護支援専門員（非常勤）1名）
- ・事業所内保育所：保育士2名（パート含む）

### (2) 異動・・・17名

- ・特養へ3名（介護職：GH2名 第2GH1名）
- ・GHへ3名（介護職：特養2名 第2GH1名）
- ・サポートセンターへ11名  
（介護職：特養5名（非常勤）2名 GH2名 第2GH2名）

### (3) 退職・・・5名

- ・特養：8名（介護職7名、事務員1名）
- ・第2GH：介護職2名
- ・サポートセンター：介護支援専門員1名
- ・居宅介護支援センター：介護支援専門員1名

### (参考)

平成26年度採用（平成26年5月21日現在）

- ・特養：5名（介護職3名、事務員1名、総務部長1名）
- ・GH：介護職1名
- ・第2GH：介護職1名