

平成27年度 法人事業方針（年度計画）

リデルホーム・ライトホーム

施設長 中山 泰男

当法人は、リデル女史、ライト女史に倣って社会福祉の理念を地域の中で実践することを使命と捉えて来ました。しかし、今回120周年事業の「ノットホーム」の建設によって、回春病院創設に関わったグレイス・キャサリン・ニール・ノット女史の功績が紐解かれました。改めてそのお名前を法人の歴史に加えると併に、全ての表示に連ねるものとします。

その意味においても、我々は社会福祉法人としての使命、殊に社会貢献、法令順守の徹底、組織統治の確立、理念に沿った事業運営、福祉人材育成など、社会福祉法人アクションプラン2015「社会福祉法人行動指針」に沿った法人運営を目指します。

1. 社会福祉法人の社会的使命と地域に期待される取組

（1）社会貢献事業（社会福祉第二種社会福祉事業）への取り組み

生活困窮者等を支える仕組みとして、熊本県社会福祉法人経営者協議会社会貢献事業「生活困難者レスキュー事業」を開設します。県内27法人（熊本市内8法人）が指定を受け、その一翼を担います。なお、実施に当たっては専門職「コミュニティ・ソーシャルワーカー」2名の配置を行います。

（2）地域密着型特別養護老人ホーム「ノットホーム」（29床）の開設

平成3年の特養創設以来24年ぶりとなる入居施設の開設です。4月28日に竣工式。5月1日に事業開始。開所式を5月12日に行います。一ヶ月間で待機者を順次受け入れ、新人職員の習得ペースにあわせて進めます。全ての居室の個室化を貫き、高齢者の尊厳、プライバシーの確保、ユニットケアやノーマリゼーション理念の達成、看取り対応など、家族への配慮も含めて取り組みます。

（3）地域包括ケアシステムにおける地域対策

① 黒髪校区・碩台校区拠点

熊本市中央3地域包括支援センター「ささえりあ淨行寺」を軸に、地域のささえあい体制作りのツール、『○○町内ささえあい便利帳』の作成に取り組みます。また、黒髪校区では、「黒髪校区在宅生活あり方検討会」を設置し、黒髪校区介護サービス事業所の連携体制の構築を進めます。

※「ささえりあ淨行寺」の基本事業計画は別に添付。

② 龍田校区拠点

龍田校区には、リデルホーム龍田及びカムさあが所属する龍田校区介護サービス事業所連絡会があります。平成28年4月の龍田西小学校の開校によって校区分離となることから、中心的な役割が担えるよう西校区の拠点事業所を目指します。また、各種サロン活動や認知症カフェ・認知症サポートー養成などを展開します。

③ 一般型通所介護のリハビリ機能強化

昨年3月からリハビリ機器類をサービスメニューへ追加したところ、ジワジワと希望者が増加してきました。介護保険制度改正後の「心身機能訓練か

ら生活行為向上訓練までを総合的に行う機能強化」に絞って対応を図ります。

※定員の増 25年度25人 ⇒ 26年度30人 ⇒ 27年度35人へ

(4) 地域住民、地域資源としての取り組み

黒髪4町内及び龍田7町内へ町内会費を納め、町内の一員としての役割を担っています。また中央区に所在する社会福祉施設として、熊本市や教育機関等から期待される役割も踏まえて、地域に貢献していく。

- | | |
|------------------------------------|--------|
| ① ふれジョブ活動への支援事業所登録 | (週一回) |
| ② 交通安全委員・体育協会委員への職員派遣 | (月一回) |
| ③ 地域サロン・クラブ活動等へのホール貸与 | (各月一回) |
| ④ 自治会等が主催する研修会への講師派遣 | (随時) |
| ⑤ 各種教育機関からの実習生の受入れ | (随時) |
| ⑥ 配食弁当の継続 (H25年4月から1人開始 ⇒ 現在4人/毎日) | |
| ⑦ 近隣の小・中学校、児童・保育施設との交流 | (随時) |
| ⑧ 講義・講演・授業等への職員派遣 | (随時) |
| ⑨ リデルライト杯 グランドゴルフ大会を主催 | (年一回) |
| ⑩ 熊本市老人福祉施設ミニバーボール大会を主催 | (年一回) |
| その他 | |

(5) 個人スキルによる社会貢献

当法人へ勤めることにより、行政関係機関、福祉団体、資格団体、地域団体、各種学校等から委員への就任や講師要請を受けた場合、業務に支障が生じない範囲であれば、社会貢献の一環として認めるものです。但し、事前に理事長及び施設長の許可を受けなければならないものとします。

2. 養護老人ホームの機能の変化と対応策

措置費の交付金化 (H18年) によって、措置事務費は、市の裁量で自由に使える財源となり、定員が満床とならないことが常態化した「措置控え」が始まりました。年額で一千万円近い減収に相当します。高齢で生活困窮にある状態のみでは、生活保護によるアパート暮らしを勧められ、よほど事情がなければ措置の対象とならないのです。

今後、入所理由が立ち退き、DV、被災等のような場合には、退所計画を含めた入所計画の策定が求められ、いわゆる「通過型」といわれる利用方法です。一方で要介護者比率が75%を超えていたため、夜間体制強化加算の創設を熊本市へ要望していきます。

3. 地域密着型サービス事業所の今後の対応

グループホーム「カムさあ」、小規模多機能型居宅介護事業所「コム一ネ黒髪」の事業について、介護保険制度改革に伴う基本介護報酬の減少は、小規模事業所にとって影響は大きく、収支は大きくマイナスとなります。カムさあデイサービスセンターのユカリ苑サテライト化や小規模多機能型居宅介護事業所への変更等、事業の基本的な枠組みの中で最善の方法を検討します。

4. 社会福祉法人新会計基準への対応

新たな会計単位が加わったことで、拠点区分の整理とノットホーム小口現金の追加の見直しを行います。※ 経理規程改定案にて説明。

5. 職員採用と定着化（採用と適材適所）

（1）人員確保の取り組み

「ノットホームの開設に伴う採用」という特別な条件もあって開設人員は確保できました。しかし、今後の職員補充では厳しい状況が予測されます。学生の卒業一年前から求人活動が解禁されることから、学生や各種学校への働きかけを4月から始めます。また、ネット社会において、福祉施設の情報提供は欠かせないツールであり、更新の随時対応に努めます。

（2）キャリアアップ体制

人生設計において、キャリアアップの有無は大きいと考えます。業務知識や技能習得に向けた職場内講座の実施、国家資格等取得への配慮などを行い、専門職としての意欲の維持・向上を図りつつ、介護職員待遇改善加算へ対応します。

（3）男女平等参画・家庭と仕事の両立支援の継続

新卒や女性職員の採用が難しい時代にあって、育児や介護による離職は法人にとって大変な痛手となります。ですから、子育て支援は当法人の中心となる人事方針です。また、障害等のある方に対する「合理的配慮」の考え方の定着につながります。

（4）給与体系の見直し

介護報酬マイナス改定の影響で将来人件費の見直しが必要です。ただ、人員の確保ができなければ元も子もありません。今回はバランスを考え、定期昇給幅や決算賞与率の見直し、一部初任給格付けの最低額引き上げ、看護職等級の新設などを行います。また、限定社員（夜勤や異動の免除等）制度や人事公課制度の導入の検討も始めます。

6. 介護保険制度・労働基準法への対応

介護保険法の規定に基づく、感染症対策、事故防止対策、苦情解決体制、身体拘束手続き等の委員会設置、及び、ケアプラン、看取り、吸引にかかる手続き等における説明と同意書の取得などの手続きを確実に実施します。また、労働関係法においては、職員規模から大規模法人に位置付けられるため、規定に基づく、健康診断、セクハラ・パワハラ等相談窓口の設置、一般事業主行動計画などへの対応も行います。

7. 改修工事

建物の維持管理、及び、機能の見直しにかかる事業を次の通り行います。

- | | |
|------------------|-------|
| （1）ユーカリ苑屋上防水改修工事 | 250万円 |
| （2）居宅介護支援事業所改修工事 | 200万円 |
| （3）リデルホーム黒髪事務所工事 | 200万円 |