

平成 28 年度 法人事業方針（年度計画）

施設長 中山 泰男

事務部長 木村 准治

1. 事業方針

ハンナ・リデル女史、グレイス・キャサリン・ニール・ノット女史らが、ここ黒髪の地にハンセン病者療養施設「回春病院」を創立して120年を迎えました。リデル女史没後に二代目院長となったエダ・ハンナ・ライト女史を含めた三人の女史らの意思を引き継ぎ、愛と奉仕の精神と歴史に恥じない社会福祉事業を展開していきたいと考えています。

また、事業に当たっては、法人理念である、「自分を愛するように隣人を愛する」、「共に喜び、共に泣く」、「心を尽くし、力を尽くし」を踏まえた関わり方や支援のあり方を具体的に実施してまいります。

今回、「社会福祉法等の一部を改正する法律(改正社会福祉法)」の施行に備え、(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な取組などへ体制整備を図りつつ、一方で、福祉人材の確保と地域ニーズに基づく障害者福祉サービスへの事業拡大など、平成 28 年度は、中長期計画の転換点にあるとの認識で事業展開を図ります。

2. 施設事業

(1) 特別養護老人ホーム事業

リデルホーム黒髪及びリデルホーム龍田は、生活施設としての基本を維持しつつも、介護ニーズが高く、医療機関との連携が必要な高齢者が大半です。看取り機能をしっかりと果たし、その期待に応えたいと考えています。一方、ノットホームでは、熊本市内でも施設近郊に所在する方々を中心に、特養待機者解消を意図して開設いたしました。家族との交流を活かした事業展開を図ってまいります。

(2) 養護老人ホーム事業

ライトホームは、平成 27 年 10 月から一般型特定施設へ移行いたしました。熊本県内でも、特に要支援・要介護者が多く、障害特性や多様な生活歴を経た高齢者の受け皿として役割を果たす上で、介護ニーズへの対応と介護人材の確保が必要だったことから熊本県内で第一号に導入しました。

一方、高機能化を図っても、定員割れがもたらす経営的な影響は大きく、措置権者である熊本市との協議を積極的に実施してまいります。

3. 在宅事業

(1) デイサービス事業とホームヘルパー事業

デイサービス事業では、リハビリ機能を強化するため、リラクゼーション機器を導入しリハビリ前の筋緊張緩和を実施し、リハビリの効果を上げてまいります。また自宅でできるリハビリ指導を行うことで、セルフリハビリができる体制作りを行ってまいります。

訪問介護事業においては、障がい者を対象としたヘルパー事業を展開するためにも、職員の研修受講といったキャリアアップ、職員の確保に取り組み、利用者のニーズに答えてまいります。

(2) グループホーム「カムさあ」と小規模多機能型居宅介護事業「コムネ黒髪」

カムさあの入居者は、要介護度も高く、ご家族もここでの最期（看取り）を希望されていることから、主治医らとの連携を図りつつ、高齢者ご自身の自立した生活の維持を目指します。

コムネ黒髪は、在宅生活の延長上で、日中の通所機能・宿泊機能・訪問機能が利用できる複合型の事業です。民家改修による単独型事業所が減少するなか、ある意味、在宅の要としてのあるべき姿を全うすべく事業を継続しています。現在の課題は、登録者の増員です。中央区を中心に近郊の校区から幅広く利用申し込みを受け付けてまいります。

(3) 居宅介護事業所

高齢者の在宅サービスの計画立案を担うのがケアマネージャーです。法人事業のみならず、他の事業所とも連携し公正な立場で高齢者の在宅支援を行います。また、主任ケアマネージャーを配置し、定期的なカンファレンスや困難事例の引き受けや24時間体制を維持するなど、特定事業所加算を得て付加価値の高めた事業展開を推進してまいります。

4. 地域包括ケアシステムへの対応

(1) 熊本市高齢者支援センター

一口でいうと、高齢者の何でも総合相談窓口です。熊本市からの委託事業として、二期目（平成24年度～29年度）を迎えます。基本事業のほか、付加事業として地域生活の向上を目指し、「いきいき100歳体操（高齢者の筋トレ体操）」や「まちかどカフェ（年齢の壁を越えた交流事業）」など独自の企画を展開し、第三期目の再受託を目指します。

5. 障がい者へのサービス事業拡大

(1) 放課後等デイサービスカムさあ事業の安定（平成28年3月1日開設済み）

平成28年3月1日より開設している放課後等デイサービスにおいて、これまでの知識や経験を活かし、地域や学校等との連携しながら、発達に遅れのある児童たちが

できる限り自立した生活ができるよう療育でき、児童が社会的に自立する事を目的とし事業を展開してまいります。

現在、計画書を作成する相談支援事業所が見つからないなどの、利用に至る前の段階での相談を多数受けている。現在は、相談支援事業所探しなどのお手伝いもさせていただいており、子どもたちに関する困りごと、ご両親の不安ごとなど小さなことでもご相談に応じている。

(2) 障がい者へのホームヘルプサービス

障がいのある人もない人も地域でともに暮らし、ともに働く共生社会の形成が盛んになっている。当法人は高齢者だけではなく、子どもや障がい者等、幅広く福祉問題に対応するよう平成20年、法人名をリデル・ライト記念老人ホームからリデルライトホームに変更いたしました。そこで、自宅で入浴や排せつ、食事などの困りごとのある障がい者に対して介護が提供できるよう、職員に対するOJT、Off-JTを取り入れながら、徐々に法人の整備をしてまいります。

6. 社会貢献活動の継続的な取組

(1) 生計困難者レスキュー事業

平成27年4月よりスタートした本事業において、平成27年度の相談は4件。そのうち、2件について実際にCSWが対応しました。熊本県内において本事業が日に日に広がりを見せ、相談件数も増加傾向にあります。平成28年度は更に相談件数が増加すると考えら、CSWの研修受講、職員への事業周知等といった体勢の整備等を行ってまいります。

7. 事業運営の透明性の確保

(1) 広報誌、ホームページによる公表

平成25年社会福祉法人の経営情報公開が義務化され、当法人においてもホームページや広報誌を通じて、情報発信をしてまいりました。しかし、昨今人材不足の観点からも、更なる情報の開示が必要となってきました。平成28年3月1日には、「青少年の雇用の促進等に関する法律」により職場情報の提供の義務化が始まりました。新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、募集者などからの求めがあった場合は、情報提供を義務付けるというものであります。当法人では、ホームページにて様々な情報を発信。現在、職員データとして、男女比、管理職の男女比率、年休取得状況、採用者数、離職率、育児・看護休暇制度利用数、平均残業実績など、細かな情報まで掲載しております。

(2) 介護予防・日常生活総合事業（以下、総合事業）に向けた対応

多様な生活支援を充実していくためにもボランティアの養成、社会参加のニーズを把握し、積極的に社会参加を促す取り組み、介護予防を行う団体への施設の貸し出し、

高齢者、障がい者、児童等がともに集える共生社会の推進を実施できる体制づくりを行います。

8. 介護人材確保と定着化

(1) 人材確保の取り組み

介護職員の離職率は他産業と比べて常勤職員の場合2倍程度高い傾向にあります。平成26年厚生労働省福祉人材確保対策検討会において、過去働いていた職場を辞めた理由として最も高いのが、結婚・出産・育児、続いて、法人の理念運営に不満、人間関係、収入、心身の不調（腰痛を含む）となっております。当法人では平成27年3月、熊本市より子育て支援優良企業として認定を受けました。将来に向けて、プラチナクルミン取得を目指し、更なる職員処遇面への取り組みを実施してまいります。

(2) 安全衛生面に即した環境づくり

平成27年度補正予算において、介護職員の負担軽減などの観点から介護ロボット導入支援特別事業を熊本市が交付いたしました。平成28年2月に歩行支援ロボット、移乗支援ロボットの申請を行い、今後、職員の介護負担軽減していくためにも、ロボット導入の評価を実施してまいります。

9. 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) リデルホーム黒髪事務所工事 | 200万円 |
|-------------------|-------|