

2017 事業報告書



2017 年度基本報告

2017 年度は、2016 年度同様に人材確保の問題がどの企業にも大きく表れた年と言えます。

少子高齢化の問題は、福祉事業所が解決できる領域を超え、日本全体で考えるべく課題として大きくクローズアップされている事をご承知のとおりです。

さらに、政府は 5 月 30 日、「ニッポン一億総活躍プラン」の進捗を確認するフォローアップ会合を開き、この中で首相は、介護分野の人手不足の解消に向け、「幅広く即戦力となる外国人材を受け入れるため、新たな専門的・技術的な外国人受け入れの制度を、骨太の方針において提示したい」と述べています。外国人の介護人材をめぐっては、昨年 11 月の法律施行に伴い、外国人技能実習制度の初の対人業務として新たに介護が加わり、第一陣として中国人女性 2 人が来日する予定となっています。

安倍首相は 2 月の経済財政諮問会議で、「在留期間の上限、真に必要な分野に着目、制度改正の具体的な検討を進め、今年の夏に方向性を示したい」と表明しており、最長 5 年から新たな在留資格の創設が検討されています。

ニッポン一億総活躍プランでは、「名目国内総生産 (GDP) 600 兆円」「希望出生率 1.8」「介護離職ゼロ」の 3 つの実現を掲げており、実現には大きな課題も山積みにあります。

当法人においても、外国人労働や ICT 活用などによるアイデアや経営層のリーダーシップが問われている事を自覚し、様々なチャンネルに着目してきました。

社会福祉の動向では「地域包括ケアシステム」の言葉が一人歩きし、2025 年に向けて独自施策を整える市町村、計画が不十分な市町村と二極化する傾向にあり、今後サービスの充実した市町村への住まい替えも考えられると予想します。

法人事業所が位置する帯広市においては、第 6 期高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（平成 27～29 年度）にもとづき、できる限り住み慣れた地域で、安心した生活を送れるよう介護サービスを充実させ、在宅生活を基本としつつも、施設サービスの協力を期待する地域包括ケアシステムを目指す事が指針で示されました。

そのため、この計画において「小規模多機能型居宅介護事業所」「地域密着型介護老人福祉施設」の整備を当法人が開設事業者としてオープンする事も実現致しました。

しかしながら、当法人の基盤はまだまだ不安定であり、年間 10 億以上の事業収入が核となると思われる「基幹型社会福祉法人」への参入の可能性は低く、将来的には大胆な法人改革が必要になると考えています。

当法人は、資源を地域へ還元できる工夫の実践と共に、点在する各事業所を利用する方達の満足度を高める努力を進めてまいりました。

2017 年度法人重点報告

(1) 地域との連携

少子高齢化が進行する市町村において、地域に暮らす方達との交流を模索し、昨年同様、町内会や子供会の行事への参加を継続。地元で活躍する任意団体や個人事業家(民謡・英語教室)など招き、地域へ還元できる企画を提案してきました。

長期的には、地域の高齢者世帯・独居世帯・障がい者世帯・ひとり親世帯等の地域よろず相談所を目指せるよう努力していきます。

(2) 事業の信頼性

法人が経営する事業は公的サービスの趣旨のもと法令順守が求められ、チェック体制の見直し及び強化を検討。法人本部各事業所では、稟議書など起案によるチェック体制を更に強化するべく、電子決済などを実施、新年度より随時移行しています。

(3) 人権に対する理解

高齢者の虐待や高齢者の自殺、同業者による施設内虐待も増加しています。職員は、その行為自体が虐待だと気づかない場合もある事から法人研修・新規職員採用時などに研修会等を実施してきました。

(4) リスク管理

離設、疾病把握、誤薬、健康管理等、安全管理に対する考え方を再認識し、各事業所から出されるヒヤリハットの収集や分析も行い、各委員会などが分析できるよう会議や委員会を実施してきました。

(5) 苦情相談窓口

利用者及び家族から苦情がある場合、適切な人材や適切な第3者機関と連絡が出来るよう、契約書の中に記載方法を工夫するほか、事業所内においても確認できる工夫を実施してきました。

(6) 人事管理

人事考課制度を充実させ、職員のやる気が引き出せる体制を作り、人事考課制度を含めたキャリアパス基準の見直しを行ってきました。

(7) 職員面談

年一度の、代表者と職員の面談を継続し、職員のストレスや怒りをチェックできる方法を提案してきました。

(8) 事業所の建てかえ

音更グループホーム及び帯広グループホームの移転改築に向け計画を策定し、地元自治体には計画書・要望書を提出してまいりました。

事業廃止・事業統合も視野に入れ、さらに既設事業所移転改築に伴う建築費用の積み立てが実現できるよう継続してまいります。

社会福祉法人元気の里とかちの理念

社会福祉法人元気の里とかちは、平成23年4月1日に各関係者のご理解の元、社会福祉法人格を取得いたしました。この法人は平成12年6月に認証となった「NPO法人元気の里とかち」からの事業を継承しており、今年で16年目に突入しました。

下記の3つの理念に向かい民間社会福祉事業者としての役割を果たしてまいります。

法人の理念

“利用者満足”

“尊厳の保持”

“個別支援の充実”

(1) “利用者満足”

企業に求められているもの、それは「顧客を100%満足させる事」である。

社会福祉法人元気の里とかちの全ての利用者が100%満足いただけるサービスを提供する事こそが私たちの与えられた使命だと考えています。

(2) “尊厳の保持”

介護保険法や虐待防止法では、尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう各種制度が設けられている。

社会福祉法人元気の里とかちは常に利用者の立場に立ち、ソーシャルインクルージョンを実践します。

(3) “個別支援の充実”

全ての施設の全ての援助者は、一人ひとりにあったケアを実践してきたはずである。ただ、それは本当に利用者本位、利用者中心の考えに基づいたものだったのか。

社会福祉法人元気の里とかちはエンパワメントアプローチを展開し、利用者のニーズがキャッチできる援助技術を磨きます。

事業所の基本方針

社会福祉法人元気の里とかちか運営する事業所は下記のとおりです。

NPO 法人から事業継承し、歴史を刻んでいる事業所もある事から運営の基礎は完成されているものと考えます。

「地域密着型事業」という言葉が全面的に取り上げられている現状を考える時、社会からの期待度は益々大きくなり、時代をリードする事業所運営が必要とされています。

社会福祉法人に与えられている使命を全職員が理解し、個々に学習すると共に、各事業の問題点を洗い出し、計画的に事業がすすめられるよう取組んでまいります。

【年度末の事業所一覧】

	事業所名	定員 (登録)	開設年月日 (事業委託年月日)	市町村
1	グループホーム元気の里（おとふけ）	9人	平成12年12月	音更町
2	グループホーム元気の里さらべつ	18人	平成14年4月	更別村
3	グループホーム元気の里おびひろ	9人	平成14年12月	帯広市
4	グループホームひびき野	18人	平成22年3月	音更町
5	グループホーム清流の里	18人	平成27年3月	帯広市
6	小規模多機能型居宅介護 清流の里	29人 (泊9人)	平成27年3月	帯広市
7	サービス付き高齢者向け住宅つながり	21人	平成27年3月	帯広市
8	木野東の家学童保育所	210人	平成27年4月	音更町
9	下土幌学童保育所	50人	平成27年4月	音更町
10	鈴蘭学童保育所	140人	平成29年4月	音更町
11	下音更学童保育所（分室含む）	65人	平成29年4月	音更町
12	地域密着型介護老人福祉施設 奏～かなで～（短期入所1床含む）	30人	平成30年3月	帯広市
13	小規模多機能型居宅介護事業所 奏～かなで～	29人 (泊9人)	平成30年3月	帯広市
14	サービス付き高齢者向け住宅 おたがいさま	21人	平成30年3月	帯広市

2017 年度各事業所重点目標報告

ア 各種日課や行事、介護計画の見直し

行事計画やレクリエーション計画、介護及び保育計画の見直しを行いました。

誕生会や季節の行事、その他の行事計画は、高齢者や児童達が期待する以上の効果をもたらしているか。時にそれは職員の満足のみであり利用者の尊厳は守られているか。

介護及び保育計画書も同様、本人達の持つ力を発揮できるような計画なのか。全ては法人理念及び事業所理念にある個々のニーズに対応できる企画・立案がなされているかをあらためて検証してきました。

イ 事業所内の情報共有の徹底

介護職及び保育職の勤務は交代制であり、情報を共有する仕組みが必要となります。介護では、疾病、入通院、面会、介護計画、ADL 等。保育では、学校や家庭での様子、成長過程での精神状態・身体状況の把握等。どの情報が欠けても利用者の生活や生命に関わる問題と直面します。

施設内の情報はパソコンでデータを共有、システム化し、ケア記録や日誌の大部分の個人データはシステム業者のサーバーで一括管理すると共に、各事業所にデータを残さぬよう取り組んでまいりました。保育システムは試験的に 1 事業所に導入を致しました。

ウ 職員それぞれのスキルアップ

新卒や業務経験者など、介護者の技術力及び経験値は様々です。法人内研修の参加・職場外研修の参加を行い、個々のスキルアップを図ってきました。職員が自主的に行う各種検討委員会の取組も継続、評価し、企画する・検討する・報告する等、職員の考える力を強化しながらモチベーションアップを継続します。

エ 事故防止・身体拘束廃止の徹底

職場内研修や職場外研修を開催し「事故防止・身体拘束廃止」など各種委員会を開催しました。各事業所に備え付けているマニュアルの見直しを更に図ってまいります。