

平成 27 年度 社会福祉法人宇治明星園 事業活動(経営)報告書
(平成 28 年 5 月 27 日 第 72 回評議員会・第 257 回理事会)

法人を取り巻く情勢

昨年 6 月の政府税制調査会において、“法人税の改革について”と題し、社会福祉法人への課税が議論の俎上にあがり、8 月からは社会保障審議会福祉部会にて社会福祉法人の在り方が議論されるなど、法人を取り巻く環境はめまぐるしく変化している。また、社会保障充実が名目である消費税率の引き上げが見送られ、その因果関係は定かではないが 27 年度からの介護報酬は大幅な引き下げとなった。

一方、各地で介護職員の人材不足が大きな話題となり、新聞報道等で大きく取り上げられるまでに至った。もっぱら新聞報道等では、介護人材不足と併せて社会福祉法人バッシングも盛んに続けられており、溜めこんだ内部留保を公益的の事業や職員処遇の改善に充当するようことの世論形成に一役買っている。

今年度は、第 6 期介護保険事業計画のスタートの年でもあるが、昨年成立した医療介護総合確保促進法をはじめ、諸々の法令のなかにも地域包括ケアの考え方が組み込まれており、地域や住まいを土台に据えた効率的且つ総合的な医療・福祉・介護サービスの提供態勢づくりが求められている。

スローガン

各事業所が地域の一員として、それぞれの地域の様々な生活の問題と福祉の課題と向き合い、引き続き、地域づくりに参加し、社会福祉法人の存在価値を広めていこう。

紆余曲折あったが、社会福祉法等の一部を改正する法律(案)が 3 月 31 日に衆議院本会議にて、ついに可決された。本法案は、法人組織のガバナンスの強化や経営の透明性の確保、地域における公益的な取り組みの実施等が柱となっているが、宇治明星園においては、この一年を通じて、中長期計画の策定に向けた学習や財務チェック体制の強化、公益的の事業の見える化等の取り組みを行ってきた。本改革については、ホップ・ステップ・ジャンプでいうと“ホップ”の部分はある程度かたち作ることができた。今後は、法人の設立精神の具現化が、地域福祉の増進、さらには社会福祉法人の存在価値を高めていくことにつながるの、引き続き、これを旗印として、具体的な実践を図っていく。仔細については、重点課題及び各事業所の報告に委ねたい。

めざすもの

- 1)「養護老人ホームの建替事業(27 年度 28 年度 2 カ年計画)」の事業化と宇治市高齢者保健福祉計画・第 6 期介護保険事業計画等に基づく法人のフレーム(中期計画)づくりを進める
- 2)法人全体のサポート体制のもと 3 月開所の小規模多機能型居宅介護事業を軌道に乗せる
- 3)マネジメント業務の分掌化と系統的なキャリアパスを描き、管理者・管理職層の育成を図るとともに、介護報酬引き下げの逆境下、メリハリのある職員処遇について模索する

- 4)更なる公益的事業の推進を図るとともに、時代の流れに即応した社会福祉法人の組織改革(執行部体制・財務管理体制)を行う

重点課題

1. 稼働年数丸 40 年を迎えた養護老人ホームの建替の準備に入り、確実に事業に着手できるような態勢を整える。

3月1日(火)に無事、一期工事を終えることができた。工期も順調に進んでおり、今後もタイトなスケジュールとなるが、28年度末完成を目指していく。

2. 宇治市高齢者保健福祉計画・第6期介護保険事業計画に対する、法人としての方向性(ビジョン)を詳らかにし、併せて、稼働年数丸 38 年を迎えた保育園、丸 31 年を迎えた菟道特養の更新計画についても検討していく。

毎月の管理職会議のなかで、それぞれの事業所の中長期計画づくりに向けた学習を深めてきた。年数からいうと、明星保育園、菟道特養を今後どのようにしていくのかが焦点となるが、社会福祉事業は、行政計画のなかに含まれないことには(建替等の)実現が困難であることから、法人としても資金繰りや人材確保等いわゆる経営資源を見定めながら慎重に検討を進めていく必要がある。次年度も引き続き継続課題としていく。

3. 事業面では、サービスの質を高めるべく既存の在宅サービスがバックアップし、財務面では、資金不足に陥らないように支えながら法人全体で3月開園の伊勢田明星園小規模多機能型居宅介護を軌道に乗せる。

小規模多機能型居宅介護は、法人として初めて取り組んだ事業であるが、想像以上に厳しい経営を強いられたが、少しずつ稼働率もアップし、何とか定員に対する充足率も50%を超えるようになった。

資金繰りについても、年度途中で資金注入が必要と思われたが、何とかつなぐことができた。事業自体は、地域包括ケアを築いていくためにはなくてはならないサービスであることから、小規模多機能型居宅介護というサービスの認知度を高めていくとともに、質の高い現場実践を通じて、地域の方々から信頼される事業所づくりを目指していかなければならない。まだまだヒヨコ子の状況であることから、次年度も引き続き、運営面、資金面において法人全体で当該事業所を支えていく。

4. 管理者・管理職者の育成を図るべく、個々の主体性を重んじながら、マネジメント業務の分掌化と系統的なキャリアパスを描き、自分の目指すべきステップについて“見える化”を図っていく。

前述の管理職会議については、管理者・管理職者の育成の場面としても活用している。PDCAサイクルのチェック機関としても位置づけており、下半期は、内部監査の総括や改善状況の確認などもおこなった。管理職者の業務については、定款細則を基軸に置いて、職能基準書や省令等を参酌しながら、宇治明星園の管理職者に求められる役割、事務分掌について詳らかにしてきた。次年度は、この指標を目安に、目標管理なり人事考課なりを実施することで、緊張感を持ちながらモチベーション高く業務遂行できる管理職者の育成を図っていきたい。

5. 時代の流れを読みながら、円滑に職員確保、定着が図れるようキャリアパスを踏まえた職員の処遇について模索する。

介護職員の処遇改善については、今年度の改定で新設された「介護職員処遇改善加算Ⅰ」を取得し、これまで以上に処遇改善を実施している。下半期には保育士等の処遇改善等加算も創設され、内規を定めるとともに、それに従い処遇改善を実施することができた。今後も、物価の動向や府内の各産業別の賃金等も参酌しながら相対的に他職種も含めた処遇・労働条件について検討していく。下半期には、産業(精神科)医が、漸次事業所を巡回し、職場環境の把握をおこなない、ストレスチェックに向けての円滑な準備を進めることができた。次年度以降も、時代の流れに呼応すべく、労働環境の改善に力を入れながら、魅力ある職場作り、人が集まる職場作りを目指しつつ、キャリアラダーの明示など、職員が目標を持って仕事に打ち込める態勢を整えていきたい。

6. 引き続き、きょうと福祉人材認証制度に基づき、採用・育成・労働環境の整備に対する法人の力量を高める。

きょうと福祉人材認証制度については、各事業所に運用を委ねているが、法人事務局が鋭意、確認を行いながら、認証要件の遵守状況をチェックした。

7. 各拠点において、地域支援、公益的事業を展開、充実させ、社会福祉法人としての役割を社会に向けて発信していく。

公益的事業の推進については、各事業所に実践を委ねているため、仔細報告については各事業所の報告に委ねたい。法人としては、社会福祉法人の情報公開の一環として10月10日(土)付けで一年のあゆみを発刊した。また、2月19日(金)には第7回実践研究発表会を主催し、地域の方々を含め、約200名が文化センターに集い、日々の実践、地域とのつながりについて共有することができた。
実施事業は以下の通り。次年度も引き続き実施していく。

取組拠点(事業所)	取組内容
白川明星園 ケアハウスあさぎり 白川介護サービスセンター 伊勢田明星園グループホーム	平安ロマン号 サロン白川との交流・合同事業 神明カフェ なごみカフェ/認知症相談窓口の開設 伊勢田保育園年長組との合同散歩 認知症相談窓口の開設/認知症キッズサポーター養成講座
菟道明星園 小倉明星園 伊勢田明星園 明星保育園	三室戸小学校児童絵画展/明星地藏盆 うたごえサロン/きらめき創作教室 ボランティアルーム開放事業 プール開放/園庭開放

平成 27 年度 社会福祉法人宇治明星園職員教育研修計画 報告書

1. 管理者・管理職者の個々の主体性を重んじながら、職員参加のもとマネジメント業務の分掌化、キャリアパスの製作を進める。
2. 法人主催の事業として第 7 回実践研究交流発表会並びに人権学習会を開催する
3. きょうと福祉人材育成認証制度認証基準に基づく PDCA サイクルの実践を図る

- ・ キャリアパスについては管理職者のものを中心に分掌化を進めた。次年度は職務基準書の見直し等を進め、より実態に即した、精度の高いマニュアルづくりを進めていく。
- ・ 第 7 回実践研究発表会については、前述の通り。人権学習会については、NPO 法人認知症予防ネットの高林実結樹理事長をお招きし、9 月 6 日(日)に開催した。(72 名が出席)
- ・ きょうと福祉人材認証制度については前述の通り。