社会福祉法人柏崎刈羽福祉事業協会
平成30年度事業報告

※元号表記は平成(h)とした

Ⅰ はじめに

「社会福祉法等の一部を改正する法律(以下「改正社会福祉法」という。)」施行後、社会福祉法人をめぐる議論は、「制度論」から「実践論」へと移行し、経営の主体性・自立性を高めることが必要となった。そして、改めて非営利性・公益性の実践が求められ、より一層、地域における福祉・介護の様々な課題に目を向け、社会福祉法人の存在意義を示すことが重要となっている。

こうした中、当法人では、第2期中期事業計画(h30～h32)の1年目となる30年度の課題を全職員が団結して取り組み、様々な実践を重ねた結果、単年度計画を概ね実施することが出来た。

決算においては、法人全体の事業活動収支差額は156,485千円(前年度比14.6%)の黒字を確保した。更に法人全体の預貯金(普通預金＋定期預金)も1,320,979千円となり、29年度期末残高より54,735千円を上乗せすることが出来た。当期事業活動増減差額も66,233千円計上し、新会計基準移行後(h26年度)では過去最高値となり、確実に経営改善の傾向にある。
平成31年10月には消費税増税を控えており、厳しい状況下が予想される。従って業務改善による効率化や経費削減は今後も必須である。

決算が好調な一方、その背景には、人材不足の深刻化があり、新卒者の採用は2名(大卒)と少なく、更には30年度途中の退職、産休・育休による職員補充にも苦慮し、一部の施設では利用定員を満たせない状況が続いた。改めて人材確保、育成、定着というプロセスの重要性が問われることになった。このような厳しい状況を打破すべく、30年度はホームページを頻繁に更新、シンボルマークも制定しイメージアップを図った。更に採用のための動画・パンフレット等の作成も行い、就職説明会には、若手職員を同席させるなど、様々な広報活動を積極的に展開してきた。この活動が31年度の人材確保に繋がることに期待したい。

Ⅱ 事業計画執行状況の概要

1 組織体制の充実

(1) 内部管理体制整備

①当法人の事業規模から31年度決算より会計監査人を設置することとして、情報収集等の準備を進めていたが、厚労省からの事務連絡(平成30年11月2日付)により、会計監査人設置については延期となった。理由として、会計監査の課題や効果を把握するため、調査を実施することととしている。しかし、会計監査人の設置は近い将来、導入になる可能性が高いため、引き続き、会計監査人の選定の協議を継続していく。

②理事会(4回)、定時評議員会(1回)、評議員報告会(年2回)を開催、特に定時評議員会及び報告会では活発な意見交換が行われ、議決機関としての役割を果たしている。また、監事監査は、29年度制定した監事監査規程に基づき、年2回の監査(決算・中間)を実施し、内部牽制体制を確立している。今後は、内部管理体制整備に必要な規程整備を進めていく。

③予てからの課題であった文書保存管理について、各施設で保管場所に苦慮しているため、手始めとして、10年を過ぎた会計関連の文書廃棄を法人として取りまとめて実施した。今後、更に検証を進め、文書保存に関する規程の見直しを行う。

(2) 本部体制の強化

①育休中の育児給付金や休職中の傷病手当金など、職員が安心して職場に復帰できるよう各種給付金の手続きを速やかに対応するため、本部内の職務分掌の見直しを行い、スムースな処理を心掛けた。また、退職金についても本部で請求するよう事務の効率化を図った。

②29年度には、各施設のサーバーを本部に統合し、大幅な経費削減を実現したが、その後、本部へのアクセスが集中し、データ速度の低下が見られた。そこで、音声データ(IP電話)とその他(ソフト、文書)のデータを切り分けることとし、各拠点のIP電話を廃止した。それに代わるものとして、光回線(オフィスA)でグループ化を図り、これまでと同様、法人内の電話料を無料とした。併せて光回線のプラン変更を行いデータ速度の改善を行った。31年度は外部からの不正アクセスへの対応強化を行う。

(3) 適正な職員配置

・法人全体の組織体制を明確化するため、各施設の役職(主任・係長)の配置数を検証し、組織図を作成した。また、本部に導入した人事管理ソフトで有資格者情報や法人内研修の受講履歴を管理できるようデータ化を行った。今後、これらのデータを基に各事業ごとの適正な職員配置及び人材育成の検証に活用していきたい。

2 適正な財務管理

(1) 財務分析等の実施

①理事長・常務理事・施設長理事(2名)及び本部職員(2名)で構成する経営企画会議を毎月1回開催し、日々の課題検討の他、財務分野の項目を取り入れ、中期的な視点で協議を行った。今後もこの会議を軸に、経営改善の取組みを進めていきたい。

②事業運営の透明性の向上を目指し、財務諸表の公開(WAMNET)を実施しているが、その事務効率化のため、現在使用の会計ソフト(福祉大臣)と連動するシステムを導入した。これにより財務諸表公開に係る大幅な作業時間の削減を実現した。

(2) 経費削減の継続

・むつみ荘、しおかぜ荘、御山荘の厨房機器(計4台)を一括購入(1,150千円)し、当初予算額より217千円削減した。また、特養3施設で使用する「オムツ」について、各施設で異なるメーカーを使用している実態から、慎重に各施設でモニタリングを重ね、メーカーを統一することが出来た。これにより年間約200万円の削減が見込まれる。今後もスケールメリットを生かし、着実に経費削減に繋げたい。

3 福祉サービスの向上

(1) 福祉サービス向上のための会議の活性化

①施設の専門職で構成する「職種別会議」において、外部講師を積極的に招き、研鑽を重ねた。また、経費削減のための提案や地域貢献の取組みに関する検証を行うなど、施設を超えた情報共有の場として、効果的な会議になりつつある。

②苦情処理委員会(h30.12.14)を開催し、法人で発生した苦情・事故の経過やその改善策を第三者委員に報告した。その際、当法人の顧問弁護士に福祉・介護施設現場でのトラブル対応をテーマに講義いただいた。講義では、身元引受人との契約、法定代理人以外からの個人情報開示請求の対応など、法人が身近に抱える問題について、適切なアドバイスをいただいた。

③リスクマネジメントの取組みのひとつとして、各施設の安全運転管理者（担当者）による会議を開催した。会議では、法人が加入する保険会社の担当者を講師に迎え、デイサービスの送迎時における事故の事例を通して、その対策を学んだ。また、10月から12月を安全運転月間に設定し、障害を持ちながらイラストレーターとして活躍している方よりポスターを作成してもらい、無事故・無違反に取組んだ。その結果、3か月間で軽微な事故が4件と少なく、一定の成果を上げることができた。なお、無事故無違反を達成した施設には、報奨金を互助会に手渡した。

④福祉サービスの向上を目指し、各施設で活発に事例研究発表会を開催した。発表会では日々の排泄状態から見えてくる利用者の検証、帰宅要求の際の対応、中には「応用行動分析学」を用いた研究など高度な事例もあった。平成32年度には法人全体での発表会開催を目指す。

⑤リスクマネージャー養成のため、職員1名（おぐに荘）をリスクマネージャー研修（初級）に参加させ修了した。今後も計画的にリスクマネージャーを養成し、リスクマネジメントの強化を図るとともに、法人内研修では、リスクマネージャーによる講義等を行い、後進の育成に努めていく。

（2）接遇マナーの向上

①平成30年4月1日に制定した職員行動規範を全施設の各部署に配布し、接遇マナーの向上の意識付けを行った。また、新採用職員に対しては、職員としての心構えとマナーについて、当法人の前事務局長より学んだ。その他、外部団体が主催する新社会人としてのマナー講習にも参加させた。

②各施設では、不適切ケアにおける検証を職員アンケートを実施するなどして、チェックを実施している。不適切ケア防止に最善を尽くすためにも風通しの良い環境づくりが大切になるので継続して取り組んでいきたい。

4　人材確保、育成、定着への体制づくり

（1）人材確保

①新卒者採用のため、専門学校と高校への訪問、福祉系大学の就職説明会への参加、また、「広報しえん」や「ハローワーク」が主催する合同就職説明会に若手・中堅職員が出向いて、先輩としての体験を語る取組みや施設見学会を行った。また、就職活動情報サイトや法人ホームページを充実させながら様々な工夫を凝らし力を注いだ。更には、これまでの採用条件であった資格要件（初任者研修・介護福祉士等）を撤廃し、無資格でも応募できるよう見直しを行った。しかし、新採用（h31.4.1付）は僅か2名（大卒）という厳しい結果となった。31年度は採用活動の開始時期を更に前倒して3月とすること、また、内定者のフォローを充実するなど人材確保に努めていく。

②在籍する準職員を積極的に正職員として採用（h31.4.1付）した。内訳は、施設長推薦（昇給3回目）による登用者2名、一般者対象の試験合格者4名、高校卒者（卒業1年以内）対象の試験合格者2名の計8名である。このうち、無資格者による採用者については、31年度中に介護職員初任者研修を受講することを条件としており、この受講費用は人材定着の観点から全額を法人が負担することとしている。

③人材確保難が続く中、在職する職員の紹介（ロコミ等）による「職員紹介制度」の運用（h29.8.1）を開始したが、運用後、多数の紹介（21件中21件採用、うち退職者1名）があり、更なる効果が見込まれたことから、紹介してくれた職員への「紹介謝礼（2千円ｸｵｶｰﾄﾞ→5千円）」・「定着報奨金（1→3万円）」を改正（h30.8.1）した。

④人材不足の対策として、外国人労働者の受入制度（EPA・在留資格・技能実習生等）について、研修に参加するなど検証を開始した。既に県内の社会福祉法人でベトナム人の受入れを開始した例もあるようだが、どの受入制度を選択するか、また、その教育体制や住環境整備など、課題が山積しているため、今後の動向に注視しながら慎重に検討を重ねていく。

⑤障害者雇用促進のため、障害者就業生活相談員会議（h30.11.29）を開催した。会議では、当法人の職員として活躍している障害者の働き方を見学した。その後、障害者就業生活支援センターの職員（外部講師）から、人材不足の今だからこそ、障害者の力を引き出してほしいとアドバイスをいただいた。引き続き、法定雇用率の達成、維持を目指す。

（2）人材育成

①法人研修の充実として、中堅職員研修を2回実施した。1回目は、市内福祉施設（4事業所）の見学を行うとともに、積極的な意見交換を行うことが出来、見聞を広げることに繋がった。2回目は、中堅職員が抱えがちなメンタル面に関し、臨床心理士等（外部講師）による講義を実施して、ストレスの対処方法を学び、何れも効果的な研修となった。

②29年度「人事管理WG」より提案のあった人事考課者の育成について、「人事考課者ハンドブック」を作成し、活用を開始した。また、主に第1次考課者を対象に、これまで2年に渡り「人事管理WG」に携わっていただいた外部講師より人事考課者研修を実施（h30.7.6）した。人材育成には欠かせない公平で公正な人事考課の手法等を学んだ。今後も継続実施し、人事考課者の育成に努めたい。

③これまで各施設で実施していた新採用職員に対する研修について、各施設の方法をすり合わせて、新たに法人で統一した「新採用職員研修テキスト」を作成し、運用を開始した。

（3）人材定着

①28・29年度と2年連続で事業活動収支差額が1億円を超え、また、事業活動増減差額も2年間で7千万超を確保した。この職員の労に報いるため、業務成績に応じ、職員に一時加算金を支給できるよう給与規程を改正した（h30.9.25）。これにより12月賞与時に一時加算金（正職員に一律4万円、準職員に一律1万5千円）を支給することが出来た。今後も業務成績に応じて職員に還元し、職員の士気を高めていきたい。

②利用者やそのご家族による寄付金とその他の篤志を原資として積立している「篤志積立基金」について、その活用を、「人材定着・育成」のための財源としたいため、理事会（h30.9.25）において、規程を改正した。これにより、資格取得（初任者研修・実務者研修）を目指す法人職員の受講費用の補助を実施し、職員の負担軽減を図っている。

③月1回の産業カウンセラーによるメンタルヘルス相談日を開設し、30年度は実員19名（延べ46回）の職員がアドバイスを受けるなど、職員の健康管理及びメンタルヘルスケアの継続実施に努めた。しかし、同じ職員が繰り返し相談しているケースもあるため、今後、どのように専門機関へ繋げていくかなど課題も見えてきた。

④平成27年12月1日の公布により義務付けとなったストレスチェックについて、平成30年9月に全職員を対象として実施した。受検者数は423名で高ストレス者と判断されたのは70名（法人全体の16.6％：前年度比2.9%）で増加傾向にある。そのうち産業医等の面談者が3名と少なく、産業医の面談にどう繋げるかが課題となっている。

⑤病気等により休職となった職員に対し、本部と施設で協働しながら職場復帰に向けたリハビリ出勤等実施している。リハビリ中は本人との面談に加え、状況によっては主治医及び産業医にも相談しながら、復帰に向け、柔軟かつ慎重に対応しているところである。

5 広報戦略

(1) 魅力あるホームページの更新

①ホームページにおいて、理事長・常務理事・施設長等によるブログを発信。仕事以外の話題も提供し「つぶやき形式」で、少しでも法人を身近に感じてもらえるよう工夫を凝らし、定期的に更新している。また、リクルート用には、職員の日常業務が分かるようなページや福利厚生に関する情報なども随時更新している。今後も魅力あるホームページづくりを心掛けていきたい。

②誰もが安心してアクセスできるよう、ホームページアドレスを「http」から安全性の高い「https」化に変更した。併せて、トップページの写真の入れ替えや、3名の職員の日常業務を照会した動画を「You Tube」を介して配信し、イメージアップを図った。今後、アクセス数やページに滞留する閲覧時間が伸びることに期待したい。

(2) 法人シンボルマーク等の作成

①法人としての一体感の構築やイメージアップを目指し、平成30年9月25日の理事会で法人のシンボルマークを制定した。この制定にあたり、各施設の若手職員で構成したWGでアイディアを出し、最終的には全職員を対象とした職員投票により、得票の多かったマークを理事会に上程し決定した。キャッチフレーズはWGの意見を集約し「ともに笑い、ともに生きる」とした。今後、このシンボルマーク等を通じて法人を広くアピールしていきたい。

②「シンボルマーク使用マニュアル」を策定し、名刺、封筒、名札、広報誌などに使用を開始した。また、新潟県介護人材確保推進事業費補助金(20万円)を活用し、法人紹介動画を作製した。その他、職員募集用のパンフレット及び就職説明会で使用する椅子カバー、テーブルクロス、バナースタンドもシンボルマークを基調として作成し、評議員からは「明るく優しく温かい」と好評をいただいた。

6 地域貢献の取組み(地域における公益的な取組み)

①地域における公益的な取組として、救護施設における緊急・一時入所、介護保険施設では社会福祉法人利用者負担軽減を実施している。また、新潟県社会福祉法人経営者協議会の会員法人による「にいがたセーフネットネット事業」に拠出し、生活困窮者における就労支援や生活援助の一助を担った。

②柏崎市の障害者福祉施策の啓発事業である「ニュースポーツ体験フェア」へ当法人の職員(理学療法士・作業療法士等)を派遣し、「車いす体験コーナー」を設置。参加者(延べ70名)に車いすの移動、停車方法をレクチャーするとともに、車いすに乗った状態でのニュースポーツを体験していただいた。

③ハローワーク及び障害者就業生活支援センターを通じて紹介のあった、事務職を希望する実習生(障害者2名)を法人本部で受入れ、会議録の作成やデータ整理など、就労体験の場を提供することが出来た。

④ここ数年、当法人に就職実績のある市内の高校(福祉生活系クラス)に「福祉体験プログラム」の提案を行ったところ、その提案が採用され、生徒18名を高校の授業の一環として、なごみ荘で受け入れることが出来た。プログラムでは、施設見学の他、管理栄養士による介護食の体験や作業療法士から姿勢による食べやすさの違いを体験していただいた。初めて食べるトロミ・ミキサー食に驚いた様子も伺えたが、今後も市内の将来を担う高校生等を対象に積極的に福祉体験プログラムを提案していきたい。

⑤地域住民に対し、一時的に車いすを無料で貸し出しすることが出来ないか「職種別会議(リハビリ)」で協議を重ねており、31年度中の運用を目指している。

7 災害対策の取組み

①県内の福祉13団体で構成する「新潟県災害福祉広域支援ネットワーク協議会」が災害時に県知事の派遣要請を受けて、要配慮者支援を行う「災害福祉支援チーム」の登録員を1名増員（h30.8.10）し、計6名とした。法人で6名の登録数は県内でもトップクラスであり、地域における公益的な取組事例として貢献している。今後も各種研修会に参加し、有事に備えチーム員のスキルアップを図る。

②各施設（かしわ荘・おぐに荘・むつみ荘・しおかぜ荘・まつみ）に設置してある自販機内の飲料水を災害時に無償で使用できるよう、「覚書（h31.4.1）」を交わした。これにより、施設の備蓄品の他に、緊急時には自販機内の飲料水を取り出して対応できるようになった。

8 将来に向けた検討

（1）居宅介護支援事業所統合の検討

・なごみ荘居宅介護支援事業所を平成31年3月31日をもって当分の間休止とし、3か所の事業所を2か所（しおかぜ荘・むつみ荘）に統合した。31年度中に特定事業所加算の取得を目指し、経営の安定化・効率化を図るとともに、連絡体制や困難ケースへの協力体制を整え、更なるマネジメントの質の向上を目指す。

（2）養護老人ホームの将来に向けた方向性の検討

御山荘は、当法人が柏崎市から移管（h20.4.1）を受けて10年が経過したことから、今後の御山荘の改築について、措置枠の多い柏崎市の担当職員と協議（協議会3回、連絡会1回）を重ねた。協議では、市内で廃校となった小学校の再利用を検討したが、膨大な改築費用が見込まれたため断念した。その他、活用できる土地や建物の有無、定員枠の縮小、今後の措置入所見込数や職員確保の見込みなどを協議したが、結論を見出すことが出来なかった。今後も引き継き、協議を重ね、御山荘の方向性を定めたい。

（3）救護施設の将来に向けた方向性の検討

・30年度より救護施設（かしわ荘・おぐに荘）で将来に向けた方向性の検討をそれぞれの施設で開始し、様々な視点での課題の抽出を行った。31年度は両施設合同で当法人の救護施設の将来像を協議することとしている。

9 その他

（1）救護施設おぐに荘の居宅生活訓練事業の休止

・28年度より救護施設おぐに荘で実施してきた居宅生活訓練事業は平成31年3月31日をもって休止とし、かしわ荘同様、「保護施設通所事業」として引き継ぐ形とした。これまで以上に利用者の地域移行支援推進のため、関係機関との連携を深め、セーフティネット施設としての役割を果たす。

(2) 地域密着事業所まつみの定員変更

・平成27年3月1日開所の地域密着事業所まつみにおいて、平成30年10月1日付で、小規模多機能型居宅介護支援事業所（小規模ホームまつみ）の登録定員を増員（25名→29名）した。これにより1日あたりの「通い利用者」も15名から18名となったことで、利用者が増加した。まつみ全体の収入も29年度と比較して16,000千円以上の大幅（約14％）増となり、経営改善の兆しが伺える。今後も引き続き定員確保を目指す。

(3) 柏崎市議会議員との意見交換

・柏崎市議会文教厚生常任委員長より特養を経営する市内社会福祉法人（当法人を含む3法人）と意見交換を行いたい旨の申し出があり、平成30年11月12日に文教厚生常任委員（7名）と当法人理事長を含む3法人（8名）で積極的な意見交換を行った。話題の中心は「介護職員不足」であり、それを充足するための政策（各種補助金）や介護職のイメージアップなどであった。当法人として、平成31年10月施行の消費税増税（8％→10％）に伴う「地域包括支援事業委託費」及び「養護老人ホーム措置費」の増額等を意見提案させていただいた。現職議員に、市内の社会福祉法人が抱える課題への理解を深めてもらえる機会になったのではないか。

(4) にしやま相談スペースの拡充

・柏崎市北地域包括支援センターにしやま（以下、「にしやま」という。）において、平成24年5月1日より事業を開始してから6年が経過し、順調に相談件数が増加してきた。しかし、相談件数の増加に伴い、複数の相談が同じ時間帯に重なる時や関係機関とのミーティングを実施する際、事務所が手狭でスペースの確保に苦慮するようになった。この件を家主に相談をしたところ、隣接するクリーニング店の一部を、にしやまの相談スペースとして改築（約50㎡の拡充）していただいた。これにより、これまでなかった職員の休憩場所として使用できるようになり、労働環境面でも改善を図ることが出来た。

(5) 個人情報開示における送付嘱託

・30年度に入り、3年前に亡くなられた利用者A様の介護記録について、ご家族（長男と次女の双方）より、その記録の開示を求められたことから、顧問弁護士と相談し、弁護士法第23条の2に基づき、弁護士会を通じて情報開示請求するよう回答していた。その後、平成30年11月29日新潟地方裁判所長岡支部より、利用者A様の介護記録等を提出する旨の「送付嘱託書」が送られてきたので、改めて顧問弁護士に相談、その指示のもと、平成30年12月21日に利用者A様の介護記録等を裁判所へ提出した。なお、この情報開示は、当法人の介護サービスにおける損害賠償責任を問うものではないと判断している。

(6) 苦情解決第三者委員の補充選任

・平成30年6月30日付で18年の長きに渡り、苦情解決第三者委員としてご尽力いただいた長谷川昌子委員が退任することとなったため、平成30年6月5日理事会において、市内の保健師として活動する砂塚一美氏を苦情解決第三者委員として、平成30年7月1日より補充選任することとした。また、理事会（h30.9.25）において、苦情解決第三者委員の報酬を新たに規定した。

10 施設整備の実施

施設事業報告による。