

平成30年度 事業報告書



社会福祉法人中蒲原福祉会 法人事務局

介護職員等による喀痰吸引等研修
移動支援事業従事者養成研修事業

〒950-0121 新潟県新潟市江南区亀田向陽2丁目6番1号

TEL 025-382-8251

FAX 025-382-8252

目 次

| | |
|---------------------------|---|
| ○ ま え が き | 2 |
| 1 法人事務局の重点目標 | 2 |
| 2 職員配置の動向 | 4 |
| 3－1 喀痰吸引等研修 | 4 |
| 3－2 移動支援事業従事者養成研修事業 | 4 |
| 4 新規事業の立ち上げ | 5 |
| 5 補助金事業 | 5 |
| 6 年間活動報告 | 6 |

まえがき

『利用者に満足される「質の高い福祉サービス」の安定的かつ継続的な提供』を目指し、理事長をはじめ理事・評議員・監事、そして各施設とも連携を図り取り組んできた。利用者のご家族が満足するサービス、そして職員も「働きやすい」「長く勤めたい」と感じられる職場環境の実現のために今後も活動していきたい。

1 法人事務局の重点目標

(1) 社会福祉法人制度改革への対応

- ・平成29年4月に施行された社会福祉法人制度改革に対応し、改正後の新たな定款に則って評議員会・理事会を開催した。また、法人設立から20年間の歴史を振り返り、評議員・理事・監事一同が共通認識を持ち、結束を高めることを目的とした研修会を開催した。
- ・シビアな経営判断を求められる現代において理事長を補佐し、中蒲原福祉会が存続しさらなる発展を遂げることを目指して、社会福祉事業、管理会計、労務管理、組織運営等に関する特に高い見識と意欲を有する者で構成される特命推進委員が活動し、法人の喫緊の課題に対する実態把握と対応策の提案を行っている。

(2) 法人事務局機能を強化するための体制づくり

- ・情報の集約と組織的な内部統制の構築を目指し、法人事務局と各施設の連携強化に取り組んだ。事業計画における法人全体の重点目標の指示、経費執行と固定資産の導入・移管・除却の管理等の導入・定着により、運営と財務の両面から影響力を持つに至った。
- ・当初計画していた、「人事・労務」「指導・研修」「購買・資産管理」といった分野別の人員増強については、他拠点の管理者増強を優先したため見送りとしている。

(3) 「職場の報連相ルール」の浸透と定着

- ・実施2年目となった「組織の意識改革総合研修」での知識を活かし、職場におけるミス・トラブルの原因となる法人全体に見られた報告・連絡・相談の課題の解消に向けて、「職場の報連相ルール」を導入している。法人事務局内では徹底しているものの、各施設での定着には温度差もある。引き続き働きかけていく。

(4) 役職者の資質向上のしくみの構築

- ・平成30年度に昇格した職員およびリーダー級の正職員に対して、共通の目的意識を持ち、組織力の強化を目指す「組織の意識改革総合研修」を実施した。さらに、その知識を継続的に現場で実践していくため、受講済みの役職者に対して事務局が各施設を訪問して行うフォローアップの機会を設けた。
- ・各施設の事業計画書に対する取り組み状況について役職者に問い掛け、重点目標に対する意識を高める働きかけを行った。しかしながら、日々の業務に忙殺される傾向も強く思うように進んでいないのが実態であり、縦横の組織的な連携強化が不可欠である。

(5) 各施設への働きかけの強化

- ・「説明と同意、選択の機会の提供を意識した声掛け」や、法人・施設の目標を明確にした「あるべき姿と現状のギャップを問題解決につなげる」といった内容を中心に、各施設での園内研修を22回開催した。介護業界の大きな流れでもある「持ち上げない介護」の浸透については、新型の福祉用具を事務局から各施設に貸し出して活用してもらい効果を実感することや、福祉用具業者による研修会を開催することで本格的な導入につなげるよう努めた。
- ・経営者会議での情報共有、介護事故等の情報を速やかに伝達する注意喚起速報の発行、各施設との密な情報交換等を推進することができた。しかしながら、規模の大きな組織が連携を保つことは容易ではなく、引き続きこの活動に取り組んでいきたい。

(6) 新採用職員全体研修等の企画・運営、職場環境向上への取り組み

- ・例年通り、4月に3日間×2コースの新採用及び中途採用職員の全体研修を開催し、その後の新人フォローアップ研修を繰り返し実施した。また2月に準職員定期採用試験・正職員昇任試験を実施した。
- ・未経験パートや高校生アルバイト向けの採用時研修を各施設で実施し、指導不足が原因で起こる早期離職を防ぎ、新たな労働力の定着促進に貢献した。
- ・働きやすい職場づくりの一環として、自己申告書や面談による職員それぞれの意向の把握に努め、園長・施設長・役職者と連携を図った。
- ・各施設で起こる職場内の諸問題に対し、聞き取り調査や面談を実施し、その内容を経営者会議や園内研修に反映させ、働きかけを行った。思うように改善しない問題も多々あるが、役職者やリーダー級職員の当事者意識を育て、積極的に問題解決に取り組むことのできる組織を目指していきたい。

2 職員配置の動向

法人事務局には経理・雇用管理・規程整備・介護技術・職員指導等の各分野専門職を配置し、各施設の園長・施設長を始め幅広い職員と連携し業務を進めてきた。また透明性の高い法人運営のため、税理士法人、社会保険労務士事務所及び公認会計士を抱える監査法人と業務委託契約を結び、ご指導をいただいている。

また、30年度は新たに弁護士事務所と契約し、介護事故や労使問題等の法的なリスクに備えている。

3-1 喀痰吸引等研修（定員20名）

研修実施状況

| コース | 受講者数 |
|---------|------|
| 6月開講コース | 14名 |

介護現場等における痰の吸引等のニーズや実態を踏まえ、法人内介護職員及び地域の介護職員に専門的な研修の場を提供してきた。今後も幅広く研修の場を提供していきたい。

3-2 移動支援事業従事者養成研修事業（定員40名）

研修実施状況

| コース | 受講者数 |
|------------|------|
| 第1回（5月開講） | 7名 |
| 第2回（10月開講） | 8名 |
| 合計 | 15名 |

20代から70代の方まで、男女を問わず幅広い年齢層の方から受講いただいた。すでに福祉事業に従事している方がおよそ7割を占め、年々増加傾向にある。3日間の講義と実習を通して、ガイドヘルパーに必要な知識と技術を伝えることができた。

4 新規事業の立ち上げ

(1) 障がい者支援センター「フルール」(指定特定相談支援事業・障害児相談支援事業)

平成31年2月に、秋葉区矢代田の障害福祉サービス事業「フルールこすど」内に、障がい者とその家族の相談窓口となる障がい者支援センター「フルール」を開設した。江南区の障がい者支援センター「わかば」に続く2ヶ所目の拠点で、今後の地域への貢献が期待される。

(2) 障がい福祉サービス事業「ちいさなほし」(就労継続支援A型・B型)

平成27年度開設の「メイプル・ぷらす」の実績により事業拡大の期待が高まる中、地域のニーズに応えるため近隣の土地・建物を購入して改築し、メイプル・ぷらすに付随する拠点として就労継続支援A型及びB型の事業を開始した。今後は、地域から選ばれる米粉パンの店として定着しつつ、障がい者の自立した生活を支援し、活動と就労の支援にもつなげていける事業として発展させたい。

5 補助金事業

| 補助事業名 | 補助主体 | 事業内容 |
|-----------------------------|------------------|-----------------------------------|
| 障害者雇用調整金 | 独立行政法人 雇用支援機構 | 障害者雇用 796,500円 |
| 介護職員等 キャリアアップ 支援事業助成金 | 新潟市 | 組織の意識改革総合研修 開催費用補助 100,000円 |
| 介護事業所等紹介 動画作成支援事業 | 新潟県 | PR動画企画・撮影・編集 費用補助 200,000円 |

法定の割合を上回る障害者雇用を維持し、補助金・調整金を受けることができた。また介護人材の確保・定着を目的とした新たな補助金2件を獲得することができた。この他の補助制度も積極的に活用していきたい。

6 年間活動報告

| 項目 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|---------------|--|--------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------------|--------------------|
| 理事会等 | | | 監事監査 理事会 評議員会 | | 理事会 評議員会 | | 理事会 評議員会 | | 評議員・ 理事・監事 研修会 | 理事会 | | 理事会 評議員会 |
| 園内研修 | | 蒼丘の里 接遇研修 | 横雲の里 接遇研修 | 早通の里 食事研修 本町の里 ストレス研修 | 向陽の里 接遇・倫理研修 にこやか リスク研修 | 早通の里 接遇研修 横雲の里 リスク研修 | | にこやか 介護技術 研修 | 蒼丘の里 介護技術 研修 | | 横雲の里 リスク研修 | 蒼丘の里 身体拘束 研修 |
| 外部講師 による研修 | | | リーダー研修 | リーダー研修 | リーダー研修 | リーダー研修 | リーダー研修 | リーダー研修 | | | | |
| その他 研修 | 新採用 全体研修 | | | | | | アルバイト 基礎研修 フォロー アップ研修 | アルバイト 基礎研修 フォロー アップ研修 | フォロー アップ研修 | パート職員 基礎研修 | フォロー アップ研修 | |
| 人材確保 | | | 県社協 ガイダンス 医療福祉大 ガイダンス | | | | | | 青陵大学 就業力育成 業界研究 | | 県社協 ガイダンス PR 動画 撮影 | PR動画 公開 |
| 定例の 活動 | 経営者会議（毎月） 新卒者採用試験（6月） 職種別分科会（随時） 自己申告書（9月） 準職員定期採用試験・正職員昇任試験（2月） | | | | | | | | | | | |