

令和4年度 社会福祉法人平成会 事業報告

< はじめに >

新型コロナウイルス感染症は発生から3年余りが経ち、これまで8回もの感染拡大の波を繰り返しながら今日に至っています。昨年夏に流行した第7波の感染拡大では医療提供体制がひっ迫し、軽症者は原則入院から施設内療養が前提となりました。そして感染力が強いオミクロン株が広がった昨年暮れの第8波では感染者が桁違いに増え、法人内の多くの事業所で感染が発生しました。現在は小康状態が続いていますが、3月にはマスク着用ルールが緩和され、5月8日からは感染症法上の位置づけが5類に引き下げられるなど、新型コロナウイルス感染症に対峙する社会生活の在り方そのものが変化しています。一方、高齢者施設ではひとたび感染が広がると、利用者様に多くの生活上の制約を強いることになり、職員も感染者への対応や非日常的な業務のなかで体力的にも精神的にも負担が増大します。対応の困難さを身をもって経験しているだけに、今後も緩和と制限との間で難しい舵取りが求められそうです。

新型コロナ感染者の対応に追われる厳しい環境が続くなか、昨年はロシアのウクライナ侵攻等による影響で物価高騰が顕著となり経営に甚大な影響がありました。介護事業は、国が定める公定価格により経営をしているため、利用者様等の経済状況を考慮すると物価高騰の影響を価格に転嫁することは難しく、経営努力だけでは対応することが困難です。法人では各事業所へ最大限の節電対策を呼びかけると共に、国の交付金を受ける等して影響を最小限に留めるよう努力してきましたが抜本的な改善策を講じることはできませんでした。物価やエネルギーコストの高騰の影響は当法人に限ることではなく、職員の昇給や賞与の減額や見送りで対応をされた介護事業所も多いと聞いております。

一方、社会経済状況の正常化に向けた社会の動きに連動するように雇用情勢が改善されつつあり、今後の人材採用に影響がありそうです。人材不足が叫ばれて久しい介護業界において、当法人も安定的な人材確保に向け、未だ試行錯誤の状態が続いていますが、ここ数年で外国人の雇用が進んだことや、法人独自の資格取得支援制度や県内随一ともいえる研修体制の充実などを売りに人材紹介会社を介しての競合を優位に進め、2年ぶりに職員総数が増加に転じ、法人発足以来最も職員数が多くなりました。

また、働き方改革を通じた職場環境づくりに向け、年間休日を増やすと共に年次有給休暇の取得率も大幅に向上しています。

事業の柱であるケアの質の向上にあたり、法人が標準ケア技法として導入を進める「ユマニチュード」の技術導入が進み、大規模事業所に加えグループホームなどの小規模事業所でも専門の研修を始めています。そして昨年ユマニチュード学会が試験的運用を開始した認証制度に向け、当法人の6事業所がパイロット事業に加わるなど、全国に先駆けた取り組みを進めてきました。

令和4年度は、新型コロナウイルスに翻弄された1年となりましたが、そうした中でも事業の歩みを止めることなく、労務環境の改善や介護力の向上等に取り組み、収束後の新たな社会を見据え前進することができました。

新型コロナウイルスを取り巻く環境も新たな局面を迎えていますが、コロナ前に戻るのではなく、コロナ禍で積み上げたノウハウを生かした新たな法人運営に取り組んで参ります。

< 基本理念 >

～共に歩む～ （桃李不言下自成蹊）

桃や李は何も言わないが、人は皆美しい花や甘い実を求めて集まり、そこには自然に蹊ができる。つまり徳のある人のまわりには、自然に人々が集まってくるという意味を表しています。私どもは共に働くもの皆の苦楽を共有し、徳を育み、社会がどの様に変化しようとも、地域や人々に慕われ、必要とされる法人となるべく、地域の皆様の幸せづくりのお手伝いを続けてまいります。

< 法人の主要な事業活動 >

1. 新型コロナウイルス感染症への対応

- (1) 法人では新型コロナウイルスの発生が確認されて以降、これまで基本的な感染対策を徹底すると共に、流行期には施設内での面会を中止するなどして、感染を広げぬよう万全を期して参りました。しかし、昨年は感染力が高いとされるオミクロン株「BA・5」の流行により法人も大きな影響を受けることになりました。昨年の7月から9月にかけての「第7波」の流行期には、家庭を通じ子どもから親へ感染するケースが急増し、職員の中にも感染者や濃厚接触者が増えました。さらに大きな流行となった「第8波」では法人の多くの事業所で感染が流行し対応に追われました。
- (2) 地域で感染が蔓延することで、経営面においても様々な影響が生じました。通所事業においては家庭内に感染者等がいる利用者について一定期間、利用を控えて頂いた他、感染を恐れ自ら利用を控える人もあり、総じて利用率が低下しました。また、流行時に面会が制限されることで会いたいときに家族と会えなくなることを心配し入居を延期したり控えたりする人もいました。
- (3) 第7波の感染流行期には7月22日から10月2日までの間、全事業所において館内での面会を中止とする法人対応を図りましたが、生活との両立が求められ始めた第8波の流行期には、一緒くたの対応とせず、事業所の流行状況に応じた面会制限を行うことで、できる限り家族との交流の機会を確保しました。

- (4) 感染者が一気に増加した「第7波」の際には、小中学校等で感染が広がり、子育て家庭の職員の休職が相次ぎました。法人では、福利厚生の一環として感染者又は濃厚接触者になり出勤ができない職員に『新型コロナウイルス特別休暇』を設け休職補償を行った他、職場への持ち込みを封じるため、全職員に抗原検査キットの配布を行い早期の感染把握に努めました。

2. 安全性の担保と健全運営

- (1) ロシアによるウクライナ侵攻の長期化により、エネルギーや原材料価格が高騰し記録的な物価高となった影響で取引先からの値上げ要請が相次ぎました。食材の値上げに対応すべく献立を工夫したり、消耗品や燃料費についても購入先を複数ルート設けるなどして支出の抑制を図りましたが、影響は想像をはるかに上回るもので大幅な減益となりました。
- (2) 9月から10月にかけて内部監査の一環として監事による33事業所を対象とする事業所訪問を実施しました。監事による事業所訪問は毎年行われ、管理者との面談、現金管理の状況把握、事業所内の巡回等を通じ、運営の適正化が図られています。またコロナ禍で外部の目が入りづらい施設的环境下において、事業所の雰囲気や利用者の様子を感じて頂ける貴重な機会となりました。
- (3) 新型コロナウイルス感染症や物価高騰下において緊急対策として国が支援する給付金等の手続きを進めると共に、施設設備の老朽化等で更新の必要な工事については、極力補助金等を活用することで介護保険収入以外の財源確保に取り組みました。
- (4) 中堅層の職場定着が進む一方、入職2年以内の退職者が全体の退職者数の4割を占めます。また退職者の3割以上は法人が定年とする60歳以上の職員でした。当年度は定着促進をテーマとする外部講師によるセミナーを年2回開催しました。法人全体として職員の充足が進む1年となりましたが、地域事情等により採用が進まなかったり職員配置の安定しない事業所もありました。労働者不足の社会背景のなかで介護業界における高齢者層の活用は安定運営の鍵を握るといって過言ではありません。体力的な負担を軽減するための腰痛予防対策や役割の細分化、柔軟な勤務体制などが課題となります。

3. 介護力向上のための取り組み

- (1) 平成28年度より定期的に研修を行っている「シーティング研修」は年4回実施し、利用者の姿勢改善に取り組んでいます。近年、介護業界において介護者の腰痛

による労働災害が増加している実情を踏まえ、新たに職員の腰痛予防対策として介護リフトや専用のトランスファーボードの導入をテーマとする研修も加え、見識を深めました。また、フレックスボードの導入と活用も進めています。

- (2) 法人の標準的ケア技法として導入を進めている「ユマニチュード」については、昨年の介護福祉士国家試験に初めて「ユマニチュード」のケア技術に関する問題が出題されるなど、日本国内においても急速に認知が広がっています。日本ユマニチュード学会では、昨年より「ユマニチュード」の哲学と技術を取り入れ、質の高いケアを実践する病院や施設などの組織を認証するユマニチュード認証制度を創設し、当法人では6事業所がパイロット事業に参画しました。
- (3) 12月に日本女子大学の久田則夫教授による「記録の書き方」研修を開催し全事業所が学びを深めました。研修会では事前に提出した各事業所の実際の日常記録について、それぞれアドバイス頂けるリアルな研修となりました。集合研修でなくリモート研修に切り替えたことで、より大勢の職員が参加できるメリットもありました。

4. 内部機能の強化

- (1) 近年、ゲリラ豪雨などによる大規模な災害が全国的に相次いでいることから、法人では毎年大雨災害を想定した複数事業所による合同訓練を行っています。昨年度は平成18年豪雨災害で床上浸水の被害にあった介護老人保健施設掬水を災害拠点と想定した訓練を実施し、土嚢積みや各事業所間の救援物資の搬出・搬入等の訓練を行いました。
- (2) 社会の変化と共に職場を取り巻く環境においても様々な問題があります。高齢者施設において増加傾向にある「虐待」、職場における様々な「ハラスメント」を防止するため、全職員が正しい理解のもと、共通した認識を持ち、適正な事業を行えるよう、毎月広報紙を作成し事業所に配信しています。また、通所サービス事業や入居者の外出など職員が運転に携わる機会も多く「安全運転」をテーマとした広報紙を事業所へ定期配信し交通安全の啓発を行っています。
- (3) ワークライフバランス実現のため、令和5年1月より年間休日を5日間増やし112日としました。また有給休暇取得率は年々向上しています。
- (4) 法人運営にかかわる様々な場面でITシステムの活用が進んでいます。数年前から進めていたタブレットの導入は予定する全ての事業所で移行が完了しました。

またコロナ禍のため、会場への入場者を制限し行った10月の食事介助技術研修では会場と遠隔の事業所を繋ぐハイブリッドセミナーとして多くの参加がありました。社用車の運行記録についてもIT技術を活用した運行管理へと移行するための試験導入を終え、令和5年度からの運用を始めます。業務効率化のツールとして介護現場で導入が広がるインカムについても一部の事業所でデモを開始しました。

5. ブランドの確立と福祉人材の育成

- (1) コロナ禍で中止していた「食器購入会」を9月に2年ぶりに開催し、事業所の管理栄養士等が参加し、陶器や漆器の補充や購入を行いました。
- (2) 人材の安定供給を図るため当法人が設けている奨学金制度を12名が活用しました。この内3月卒業の5名が令和5年度より入職となっています。また、外国人の採用も進んでいてインドネシア、タイ、中国、フィリピンから33名の入職がありました。4月に国が公表した日本の人口の将来推計によると50年後の日本の総人口の1割が外国人になると見込まれており、多文化共生の職場づくりは必然の流れとなっています。これまで外国人の配属先を大規模事業所に限定していましたが、当年度からグループホームでの配属も進めています。
- (3) 研修センター事業について活動内容を外部の方にも広く知っていただけるよう、法人ホームページの研修センターの部分を刷新し、ブランディングの醸成を図りました。

6. その他

5月26日に小規模多機能居宅介護事業所となりの縁側おかだにてボヤ火災が発生しました。原因は「長期低温加熱」によるもので、電源コンセントに差し込まれた電源プラグが熱を持ったところ、壁際に設置された木製ボードと電源タップが接触した状態であったため長時間放熱されず、熱を帯び続けた結果、自然発火したものと考えられます。幸いにも勤務者が発見し直ちに消火したため利用者や職員に負傷はなく大事には至りませんでした。この事象を受け各事業所で同様の状況がないかの点検を行うと共に防災訓練を通じ注意喚起を促しました。

< 職員の状況 >

(令和5年3月31日現在)

全職員数	常勤職員数	非常勤職員数		常勤比率
741名	298名	443名		40.2%