

運営理念の確実な実現に向けて

2020（令和2）年度事業計画テーマ

認知症ケアに対する事業所の力を向上させる～スタッフの確保と定着、そして育成～

事業計画テーマについて

超採用難時代の到来

厚生労働省の「職業別一般職業紹介状況」によると、介護サービスの有効求人倍率は2017年に4を超え、2018年に4.47となった。ここ数年、好況を背景に全職業の有効求人倍率が上昇しているが、介護サービスや保健医療サービスはそれを上回るペースで上昇している。ともの家にも、人材紹介会社からの電話やFAXが連日のようにあり、セミナーの内容も人手不足対策のものを多く目にするようになった。対策として、政府主導のもと、外国人材の受け入れや介護ロボットの導入などが推し進められており、県内でも技能実習生等の外国人材の受け入れが増加している。介護業界はまさに人手不足を要因とした「超採用難時代」に直面していると言っても過言ではない。

そのような状況を受けて、2017年度から「人材の定着と育成」に力を入れ、この3年間の離職率は5%前後と低く、職員の定着も進んできている。だが、常勤介護職員のうち、定年後の再雇用職員もおり、定年を迎える職員と合わせると1割近くになる。非常勤への転換を希望する職員もおり、人員の確保という点では、今後も予断を許せない状況は続いていくであろうことが考えられる。

介護業界の経営状況

2019年12月に厚生労働省が令和元年度（2019年度）の「介護事業経営概況調査」の結果を公表した。多くの介護サービスで収支状況が悪化しており、介護業界の現状は厳しいと言える。2018年度決算の全サービス平均の収支差率は3.1%。中小企業庁が2019年7月に公表した「中小企業実態基本調査」（2017年度決算）によると、中小企業の売上高経常利益が3.7%だから、おおむね同水準まで低下したことになる。介護サービスの収支差率は、2015年度介護報酬改定までは8%程度であった（介護事業経営実態調査より）。それが、2015年度改定で介護報酬が4.7%引き下げられた結果、2017年度の収支差率は3.9%となった。2018年度4月改定で介護報酬が0.54%引き上げられたが、それでも2018年度の収支差率は低下したのである。

その主な要因は、人件費の増加である。介護事業経営概況調査によると、各介護サービスの収入に対する給与費割合も多くのサービスで増加している。前述のとおり、人手不足と採用難により人件費が高騰している影響も大きい。

2019年度の事業計画テーマでも触れたとおり、これからの時代は認知症ケアが非常に重要であり、そのケアの質は職員の質により保証される。しかしながら、安定したサービス提供なくして質の保証はあり得ない。安定したサービス提供のためには、人材の確保と定着が必要であり、そのためには安定した経営基盤が不可欠である。以上のことを踏まえ、今年度の最重要課題を「人材の確保と定着、そして育成」とし、経営基盤の安定化に取り組みながら、2019年度からの新テーマである「認知症ケアに強い事業所づくり」を引き続き目指していく。

I 人材に関する取組（確保・定着・育成）

1 人材確保への取組

求職者へのアプローチ方法を次のように見直し、採用活動を進める

- ① リファラル採用（職員による紹介・推薦による採用）を強化する。
 - ・紹介者カードの作成

2019年度は、職員紹介制度により2名の介護職員を採用することができた。しかし、「知人を紹介してほしい」と漫然と呼び掛けても、誰にどう伝えたらよいかわからず、うやむやになりがちである。申し込み様式があれば、職員の手間も省けて紹介につながりやすくなると考えられる。
- ② ウェブでの情報発信を強化するとともに SNS を活用し、理念、業務内容や職場の雰囲気、教育・研修体制など、求職者が知りたい内容を積極的に載せる。
 - ・広報担当者の配置
 - ・理念、教育・研修に関する記事の見直し
 - ・フェイスブックの活用
 - ・介護暇なし日記の定期連載
- ③ 合同就職説明会へ積極参加する。
- ④ 中途採用を強化する

2 人材定着への取組

- ① WLB を推進し、福利厚生のいっそうの充実を目指す。
 - ・選択勤務制の導入（一部：パワフルスタッフ、ナイトスタッフ）
 - ・有給休暇取得の奨励
 - ・業務マニュアルの見直しによる無理・無駄の撤廃
 - ・子連れ出勤マニュアルの整備

2019年度の途中から、職員の希望もあり、子連れ出勤を試験的に導入したところ、好評であった。2020年度は、福利厚生の一環として制度化し、充実させる。
- ② 腰痛予防として、介助方法の研修や福祉用具の活用を検討する。
- ③ 余剰人員を獲得して、有給も取れて且つ人事異動もできるようにする。

3 人材育成への取組

- ① 認知症ケアの中心的役割を果たせる人材の育成が必要である。具体的には、次のような取組・研修等で進めていく。
 - ・認知症ケアリーダーの配置
法人本部に認知症ケアリーダーを配置して、各セクションに派遣し、ケアプランや日中活動の指導助言を行う。
 - ・課長研修会、ケアマネージャー研修会
認知症理解および認知症ケアについて、実践や事例を通して学ぶ。
 - ・事例検討会（年間2回：8月、12月）
 - ・実践研究発表会（3月）

II 経営に関する取組（経営基盤の安定化）

1 小規模多機能ホーム、ともの家吾も紅の経営指標の見直し・多様なニーズへの対応強化

2019 年度に引き続き、小規模多機能型居宅介護事業の充実を図る。小規模多機能ホームと小規模多機能ともの家吾も紅の合同研修等を行い、サービス水準の向上を図るとともに、サテライトの機能を活かして、より一体的かつ柔軟な運営を行う。また、法人本部や公益事業部門との連携もこれまで以上に密にし、医療的ケアへの対応も含め、多様なニーズへ対応していくことで、登録者を増やし、増収に結び付けていく。

2 溝辺ともの家の空室活用・緊急ショートステイへの対応

空き室の整備・修繕がほとんど完了したが、事務部門の負担が大きく、なかなか進まなかった空き室のショートステイ活用だが、地域連携部の職員に協力してもらいながら、運営規程の見直しやハード面の整備などを行い、社会的ニーズに対して積極的に応えられるようにしていく。

3 各種加算の取得

介護職員等特定処遇改善加算やこれまでも取得している主要な加算を引き続き取得するとともに、職員の処遇改善を図る。

III その他の取組

1 ケアプラン委員会の設置

質の高いケアを支える拠り所となるケアプラン。その質を高めるための取組として、認知症ケアリーダーを中心とした、ケアマネージャーの委員会を立ち上げる。この委員会が中心となり、日々のケアの充実を図るとともに、事例検討会や実践研究発表の課題に取り組んでいく。

2 広報活動の強化

- ・法人広報紙「ともの家だより」の内容の見直し（年3回）
- ・広報担当職員による積極的発信、法人のイメージアップ強化
- ・営業活動を兼ねた医療機関への広報活動

3 居住支援への取組

2019 年度後半から、他法人と共に居住支援の研修会に参加し学習を重ねてきた。その中で、独居高齢者や保証人不在の高齢者、ひとり親世帯等の住宅確保要配慮者が増加しているという「ヒトの課題」と公営住宅の不足や空き家の増大という「モノの課題」が深刻化している現状を知った。ともの家でも、第二ともの家や吾も紅敷地内の住宅など、法人が独自に公益的な取組や福利厚生として使用している物件があるので、それらを活用して、前述の課題に対応できないか模索していく。具体的には、住宅セーフティネット制度への登録が考えられるので、松山市の関係機関と相談しながら、効果的な運用の仕方を模索していく。

4 地域貢献活動への取組（公益的な取組）

- ・認知症予防・脳活性リハ「青い鳥教室」の実施
- ・地域自主防災組織への参加（湯山地区在住の職員）
- ・地域清掃への参加、ごみ集積場の清掃を行う。

IV 各事業所重点目標の設定

1 認知症対応型共同生活介護（社会福祉事業）

事業所名 具体的数値目標	重点目標
溝辺ともの家 稼働率目標 98%	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者の身体状況の把握や、個々のニーズに焦点を当てた支援を考慮し、実践する。 ② 重度化する中でも、できる行事や外出などを計画し、日々の生活の中に楽しみや、潤いを感じていただく。 ③ 職員間の報・連・相を密に行う。
アンジュールともの家 稼働率目標 98%	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者の思いや希望を大切にし、笑顔ある心地よい暮らしを提供する ② 利用者に清潔な環境で過ごしてもらう ③ 事故防止のためにヒヤリハットの報告を密にする ④ 家族との信頼関係を大事にし、家族が訪れやすい工夫をする
ともの家この道 稼働率目標 98%	<ul style="list-style-type: none"> ① 「認知症ケアは言葉遣いから始まる」このことを常に頭に入れ、心地よい言葉遣いを徹底する。 ② 相談・連絡・報告・確認を確実に行う。 ③ 昨年度より、介護事故件数を少なくする。 ④ 環境整備に努める。

2 小規模多機能型居宅介護（社会福祉事業）

小規模多機能ホーム 登録者目標 25名 宿泊稼働率目標 75%	<ul style="list-style-type: none"> ① 「意義のある生活」「安心して落ち着ける生活」の実現のために、「利用者の好きなことややりたいことを引き出すケア」を目指す。 ② 「季節感」「清潔さと温かみ」を重視した環境整備に努める。また、敷地内でのつくし取りや畑仕事、公園での花見など、周辺環境を生かした活動を活発に行う。 ③ 利用者参加型のアクティビティチームを作り、日中活動や外出行事、ふるさと訪問など、利用者と一緒に日々の楽しみを作っていく。
ともの家 吾も紅 登録者目標 18名 宿泊稼働率目標 90%	<ul style="list-style-type: none"> ① より一層のケアの質の向上を目指す…利用者全員の「ミニマムアセスメント」を完成させる。 ② 文化活動の充実…昨年同様に食事、運動、環境を三大「文化活動」ととらえ、それぞれ担当を置いて日々の楽しみ作りを行う。実践力を付けるため職員が改善案を提言・実行する。 ③ 地域との共生…地域でボランティアを募る。話し相手、茶のみ相手、時々覗いてくれる人、散歩してくれる人など項目ごとにお助け隊を結成する。近隣の保育園と交流を図り、地域に向けた活動を展開する。様々な関係機関や地域のニーズを生かして事業所内に限らず包括的なケアを行う。

3 有料老人ホーム・シェアハウス（公益事業）

公益事業	<p>アンジェールともの家高齢者住宅</p> <ul style="list-style-type: none">① 利用者のニーズに合わせた外部サービスの提供相談等、相談機能を向上させる。② 広報活動を活発に行い、入居率 100%を目指す。 <p>シニア住宅パレット</p> <ul style="list-style-type: none">① 入居者さま同士が交流できる活動を増やすとともに、有料サービスへのニーズの高まりを受け、本部と連携しながら対応体制を拡張する。② 認知症予防・脳活性リハ「青い鳥教室」の実施を、近隣住民まで周知・拡大する。 <p>第2ともの家</p> <ul style="list-style-type: none">① 夜間の緊急時対応の体制整備に努め、小規模多機能ともの家吾も紅と積極的に連携・交流を図る。② 居住支援への取組として、松山市の関係機関と相談していく。
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------