

令和3年度
事業報告書

令和3年6月

社会福祉法人 シティ・ケアサービス

I. 法人理念、サービスの方針

～ 法人理念 ～

私たちは、限られた社会資源を有効に活用し、環境との共生を計りながらお客様である利用者の自己実現に向けて最大限の支援活動を行ないます。

私たちは、地域社会におけるノーマライゼーションの実現に向けてあらゆる機会を通じて積極的な事業の展開を行ないます。

～ サービスの方針 ～

私たちは、心のこもった「笑顔」とともにサービスを提供します。

私たちは、個人と全体の調和のとれたサービスを提供します。

私たちは、より良いサービス提供を目指し成長してゆきます。

Ⅱ. 令和3年度 法人基本方針

◆ 基本方針1 『人材』

コンセプト：職員が有する“スキルのレベルアップ”が図れる育成システムの構築を図り、職員一人ひとりの自己成長・自己実現を支援し、地域福祉の信頼に応える人材育成を目指します。

◆ 基本方針2 『経営基盤の安定』

コンセプト：永続的な法人運営の実現に向けて、新たな事業の創出や既存事業の拡大を検証し、安定した運営体制の構築を目指します。

◆ 基本方針3 『地域との共生』

コンセプト：地域における福祉力向上への寄与、地域における諸活動が継続する支援を通じての地域共生社会実現への貢献を図り、地域における法人の役割の創出を目指します。

◆ 基本方針4 『ブランディング』

コンセプト：法人としての存在価値・特色を見出し、世間から認められ、必要とされる法人を目指し、各サービスにおける特色・方向性を導き出し、他社との差別化を図ることで、職員にとって“誇れる法人”“働き甲斐のある法人”となる事を目指します。

Ⅲ. 部門別具体的推進事項

【本部】

- * ご利用者様が安心して生活できるよう、職員が安心して働けるように、公平・公正を旨とし、連携・協力を図り、法人運営を円滑に維持・継続した。

- * 採用求人サイトの活用や学生、学校との交流活動を積極的に行い、一般大学生や実習生及び学校から選ばれる職場を目指した。(実績採用人数 3 名)

- * 多様な雇用形態、業務内容を創出し、人材確保を行った。

- * 新規事業への参入や既存事業の有効な活用などを検討し、経営資源の再配分を試み、安定した法人経営を目指した。

- * EAP 活用による職員のメンタルヘルス支援としてカウンセラーの職場巡回による面談を実施、職員の EAP 活用を促進した。

- * ストレスチェックを実施し、高ストレス者については、産業医や EAP カウンセラーとの面談調整を行うなどの支援を行った。

【シテイケア神松寺】

- * 柔軟性のあるシフト運用にて、職員が「おたがいさま」で働きやすい職場環境を推進し、育児との両立ができる環境を整備する事によって、子育て世代の継続雇用につながっている。また、コロナ禍における体調不良時(家族の体調不良時含む)に「休める」環境を整備する事によって、安心して仕事に向き合える一助となった。

- * 全職員が「報告」「連絡」「相談」の意味と意義、重要性を理解する事によって、特に新型コロナウイルス対策においては、全職員が協力し、その対策を発信、周知し、感染拡大防止につなげる事ができた。

*新型コロナウイルスの流行により、神松寺まつり、運営推進会議、地域行事がすべて中止となり、ご入居者、職員ともに「地域とのつながり」を感じる機会がなかった。その中でも、地域のボランティアさんによる施設内の除草作業や施設の花壇を活用した園芸活動(芋や豆)を通して、「地域」を感じる貴重な機会となった。また、感染対策を講じながら、グループホームのご入居者が芋ほりに参加された。

【シテイケア長住】

*短時間就業等の柔軟性のある雇用を促進し、かつ特養の組織体制の見直しをする事で効率性の高い人員配置をし、経営基盤の強化を図った。

*感染症予防委員会を中心に新型コロナウイルス対策を実施し、新型コロナウイルスの感染拡大、まん延を防止することができた。

*委員会活動を現場主導で行い、サービスの質の向上及びスタッフのスキルアップに努めた。

■苦情・相談受付報告

受付日付	苦情・相談受付内容	対応及び経過
R3.5.13	【ヘルパー部門】 スーパーでの長時間駐車に対して、買い物をしている間の駐車にしてほしいと電話による苦情を受付ける。	ご利用者の買い物同行サービスに伴い、スーパーに駐車をしていたが、買い物後の活動時間中もそのまま駐車をしていたことが判明する。その後、苦情受付担当者並びに苦情解決責任者にてスーパーに出向き、謝罪と今後の対応について説明をし、ご理解を頂ける。

【シティケア博多】

- *介護職員の業務負担軽減のため効率的な運営を目指し、業務効率化を行なうために安心安全見守りシステムを導入。記録システム等の活用においては、ご入居者の健康状態が把握でき、ご利用者の生活の質の向上と働きやすい職場づくりを目的とし環境改善に努めた。
- *新人研修では介護技術を重点的に指導、委員会等の研修では集まる労力を最小限にしようとする動画の視聴研修を行うことにより、参加者の増員となり共通理解を深めることができた。感染対策の徹底の務め、情報更新と共有、随時の指示等対策マニュアルを作成し感染対策を行ない感染拡大防止に努めた。
- *オンライン面会を実施導入・運用。町内活動は施設周辺清掃、廃品回収への参加を継続。地域の方からのご相談等各関係機関と連携し取り組んだ。地域に根ざした社会福祉施設を目指し、一つ一つの積み重ねがご利用者の安心、信頼性を得、地域に根ざした社会福祉施設となるように今後も取り組んでまいります。

【ユトリア博多】

- *グループホームについては、ご逝去、入院加療の末退去となったご入居者が続きましたが、待機者を中心に満床稼働を維持することができました。1ヶ月以上の長期入院者においては入院期間中の状況把握、退院の目途、退去についても一定期間の判断を要することも必要であり次年度に課題を残しました。
- *サービス付き高齢者向け住宅においては、自宅に限りなく近い選択肢と自由度の高い住まいの実現をコンセプトに加えテナント医療機関の充実と連携による「安心」「安全」「快適」を軸に外部へ発信しました。外部機関、見学者より高い評価を得ることができ、今期満床到達することができました。
- *職員一人ひとりの介護観や想いを共有し職員同士が分かりあい支え合い、互いに成長できる職場風土を創る土台として、職員間の対話機会を多く設けました。PDCA サイクルを取り入れた課題共有、課題解決に向けた取り組みを組織的に実施しました。次年度も継続した取り組みとし、職員意識の向上を図り、サービス向上に繋がります。

*新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、行政、法人からの指導、助言を得ながら、基本的な感染予防策の徹底、入館者健康管理の実施、定期的に PCR 検査を行うなどの対策に全職員で取り組みました。グループホームさくらユニットにて入居者 5 名、職員 4 名、サービス付き高齢者向け住宅にて入居者 1 名の陽性を確認しましたが、迅速な対応、行政、関係機関と連携を取り被害が拡大することなく終息することができました。

【ワーカーズ】

*就労移行支援事業（定員 10 人）について

4 月より利用者 5 名でスタートしたものの就職や他のサービスへの変更により令和 3 年 10 月中旬より利用者が 0 となり、1/1 より廃止となる。

- ・月平均稼働人数 : 2.5 人
- ・就職者 : 1 人

詳細) (株)ヨシケイ福岡 清掃作業

*就労継続支援 A 型事業（定員 10 人）について

シティケア博多の協力のもと、介護補助業務や掃除の範囲など更なる拡大を図ることができた。

定員について令和 4 年 3/1 より定員を 10 名から 15 名に拡大している。

- ・月平均稼働人数 : 9.1 人
- ・退職者 : 3 人
- ・引き続き利用定員を拡大したため、業務拡大に合わせて新規利用者の獲得に努めていきます。

IV. 職員体制

施設名	令和3年4月1日							令和4年4月1日						
	神松寺	長住	博多	ユトリア	就労移行	法人本部	合計	神松寺	長住	博多	ユトリア	就労支援	法人本部	合計
正職員	15	47	60	19	2	4	147	14	32	51	19	2	3	121
出向職員						2	2							0
準職員	2	1	2	1			6	1	1	2				4
契約・嘱託職員	1	3	5	2	3	2	16	1	4	3	1	1	2	12
パート職員	5	14	12	10	9	1	51	4	19	10	14	11	1	59
登録ヘルパー		13					13		12					12
嘱託(医師)		1	1				2		1	1				2
派遣職員		2	5	1			8	2	1	9	1			13
合計	23	81	85	33	14	9	245	23	71	79	35	14	6	228
内休職職員	1	1	5				7	1	1	3				5