

令和 6 年度  
事業報告書

令和 7 年 5 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 6 年度 法人基本方針

### ◆ 基本方針 1 『ご入居者・ご家族の方々が安心して、本当にシティケアに世話になって良かったと思っただけの施設の構築』

コンセプト：シティケアをご利用される方々に対して、複合施設グループとしての機能性を最大限に発揮すると共に、心のこもったサービスを行うことで、安心・安全・安楽を感じる事の出来る生活を提供していきます。又、その方針を大事にして積み重ねることで、信頼して頂ける様、日々取り組んでいきます。

### ◆ 基本方針 2 『職員の生活の安定、生きがいを持って働ける職場の構築』

コンセプト：介護職員の処遇に関しては、世間一般で認知されているようにとても大変な仕事ではありますが、本人の資質や人間性にとても深くかかわるところですので、研修、EAP、キャリアアップ制度を法人として強化し、職員に対しても 1 人ひとりに寄り添い、生きがいをもって働けるよう取り組んでいきます。

### ◆ 基本方針 3 『経営基盤の安定と社会課題の解決』

コンセプト：社会福祉事業は崇高な理念だけでは成り立ちません。常に一步先を求められる時代の変化に対応していく力も問われます。社会課題でも取り上げられているように、「介護離職」「独居老人」「老老介護」「高齢化社会」「社会保障の拡大」等、これらは法人を運営していくに当たって、念頭に置きながら、少しでも解決につながるよう実践し、安定的な経営基盤を構築していきます。そして地域の活性化につなげて参ります。

### ◆ 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

#### 【全施設共通】

- \* 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、連携・協力を図り、施設運営を円滑に維持・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。(新卒者採用人数 1 名)
- \* 多様な雇用形態、業務内容を創出し、人材確保に努めた。
- \* 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、安定した施設経営を目指します。
- \* 新システム・介護用品の導入や、既存業務手順の見直しを行い、現状にあった業務内容へ更新し、効率化を図った。

#### 【シティケア神松寺】

- \* 「おたがいさま」「感謝」の気持ちを持って業務に取り組むことが出来たものの、生き生きとした組織風土の構築及びチャレンジする事への意識向上は目標値に達していない。次年度は職員の資質向上に取り組んで行く。
- \* ご利用者及びご家族からの苦情はなく、生活相談員を中心とした相談体制の向上が感じられる。これからも小さな異常を素早く察知して早期解決が出来る様に努めていく事で、ご利用者に安心できる生活の場の提供を行う。
- \* 「地域とのつながり」は、コロナ禍より増えてきており、地域の会議等に積極的に参加した。その事により地域の方々とも顔見知りとなる事が出来た。次年度は共同して地域のお困りごとを解決出来る施設として周知して頂けるように取り組む。

## 【シティケア長住】

＊短時間就業・時間固定就業等の柔軟性のある雇用、未体験職員中途採用、外国人特定技能実習生の指導育成に努め、介護人材の定着、離職防止となった。

新入職員研修、中途職員研修、内部研修を行ない職員のスキルアップ、資格取得への助言、受講サポートを実施し人材育成に努めた。今後も新たな人材育成に努め、人材確保・職員定着の方策は今後課題として検討していく。

＊社会福祉法人として地域貢献を目指し地域会議への参加（事業所ネットワーク・RUN 共+の参画、地域ケア会議）、地域住民ニーズ把握、情報交換を行った。

認知症啓発に関わる活動を通して地域住民の認知症への正しい理解と見守り・声かけの協力、当事者の想いと家族介護者への労い等発信することができた。

地域清掃活動やリサイクル活動を行い、地域への奉仕活動を定期的に継続して実施した。

＊多事業所協働で地域ニーズに対してサービスの相談・提供を行ない、安心して地域で生活が出来るよう取り組みができた。

## 【シティケア博多】

＊外国人技能実習生および無資格・未経験スタッフに対する育成・指導プログラムについては、支援機関との連携のもと、仕事内容の理解促進や業務のやりがいに関する内容を各担当が分担しながら、具体的なプログラム作成を進めることができた。関係機関や部署間での情報共有を図りながら、実践的な支援体制を構築し、定着率の向上と今後の採用活動への活用を見据えた取り組みとなった。

＊LIFE（科学的介護情報システム）への情報提供にあたっては、役割分担や情報整理にとどまる部分もあったが、新たな加算算定を視野に入れた取り組みの中で、多職種による連携体制の強化が進み、職員間のチームワークを高める機会となった。その結果、利用者に対する支援の質の向上にもつながる取り組みとなった。

＊新型コロナウイルス感染症の影響により中止・縮小していた家族や地域との交流、ボランティアの受け入れ、季節行事等の生活施設としての日常的な取り組みについては、感染対策に配慮しながら段階的に再開している。面会制限についても緩和を進め、現在はご家族との居室内面会が可能となり、利用者の安心感と生活の質の向

上に寄与している。また、実習生およびボランティアの受け入れも積極的に実施し、介護福祉士 22 名、看護 11 名、社会福祉士 1 名、歯科衛生士 8 名を受け入れるなど、地域との連携強化と人材育成の機会創出につなげている。

## 【ユトリア博多】

＊サービス付き高齢者向け住宅については「基本サービス」「医療連携サービス」を中心に強みを外部に発信し「安心」「安全」な生活実現に繋がっています。グループホームについては地域密着型事業としてご家族、関係医療機関、地域自治体、地域住民、行政と連携し余暇活動の充実に繋がっています。地域住民の方からの問合せ件数も増えており認知度も高まっています。

＊非常勤職員のスポット時間での採用、特定技能実習生の採用を進め人材の充足、サービス提供の維持に努めました。継続して階層に合わせた職員研修、資格取得研修等の充実を図り専門職としての育成、職員個人が生き生きと働ける環境整備を実施していきます。

＊「ユトリアカフェ」や「運営推進会議」等、地域行事を定期的に行うことや地域行事にご利用者・職員が赴き見える関係作りをおこなっています。地域より健康教室の案内や行政からも認知症支援についての勉強会講師として要請を受ける機会が増えています。地域社会資源と繋がりご入居にも還元される支援の拡大に努めています。

## 【ワーカーズ】

＊介護職との連携をスムーズに行う為、既存業務の見直しを行い、情報共有がしやすい体制を構築した。業務内容の拡大、利用者増についても積極的な活動ができた。

＊法人外への業務受託拡大を目指し、積極的に事業説明や提案活動を実施した。地域企業等に対し利用者の就労状況や業務対応力を具体的に示すことで、理解と協力を得る機会を広げることができた。

#### IV. 職員体制

| 施設名     | 令和6年4月1日 |    |    |      |      |     | 令和7年4月1日 |    |    |      |      |     |
|---------|----------|----|----|------|------|-----|----------|----|----|------|------|-----|
|         | 神松寺      | 長住 | 博多 | ユトリア | 就労支援 | 合計  | 神松寺      | 長住 | 博多 | ユトリア | 就労支援 | 合計  |
| 正職員     | 11       | 29 | 49 | 17   | 3    | 110 | 10       | 29 | 51 | 15   | 3    | 112 |
| 出向職員    |          |    |    |      |      | 0   |          | 0  | 0  |      |      | 0   |
| 準職員     | 0        | 1  | 0  |      |      | 1   | 1        | 1  | 1  |      |      | 3   |
| 契約・嘱託職員 | 2        | 8  | 5  | 1    | 0    | 11  | 2        | 5  | 12 | 5    |      | 14  |
| パート職員   | 9        | 19 | 12 | 21   | 11   | 66  | 6        | 18 | 8  | 23   | 1    | 58  |
| 登録ヘルパー  |          | 8  |    |      |      | 15  |          | 7  | 0  |      |      | 8   |
| 嘱託(医師)  |          | 1  | 1  |      |      | 2   |          | 1  | 1  |      |      | 2   |
| 派遣職員    | 2        | 3  | 11 | 3    |      | 19  | 3        | 0  | 7  | 2    |      | 11  |
| 合計      | 24       | 66 | 77 | 42   | 14   | 224 | 22       | 63 |    | 45   | 4    | 212 |
| 内休職職員   | 0        | 1  | 0  | 0    | 0    | 1   | 1        | 1  | 2  |      |      | 3   |

