

2023年度岡山中央福祉事業活動

社会福祉法人 岡山中央福祉会

I 2023年度の事業活動の振り返り

1 ウイズコロナ時代において目指す新しい福祉・介護

(1) 法人の基本姿勢

- ①入所者・利用者・職員とその家族、友の会会員、地域住民の命と安全を最優先します。
- ②感染拡大防止のガイドラインに基づき感染予防と感染防止対策に取り組みます。利用者や利用者家族の協力も得ます。
- ③事業の継続で利用者の健康とくらしを守ります。一人ひとりの困りごとに寄り添う支援に取り組みます。
- ④職員の雇用と生活を守ります。
- ⑤行政や他団体・事業所・岡山中央福祉会友の会と連携しコロナによって自宅に取り残された高齢者を支援し地域を支える活動に貢献します。
- ⑥困難が増す社会状況の中で改めて私たちの岡山中央福祉会21世紀理念を大切にし、職員一人ひとりが行動します。

(2) 法人・事業所の目標

- ① 新型コロナの感染を最小限に抑えるために科学的な視点にたった感染防止の取り組み
- ② コロナ不安で委縮しがちな環境の中入居者・利用者に潤いのある豊かな生活を創造します（食事・行事・イベント・レクリエーション・クラブ活動・外出・買い物・コミュニケーション・家族や地域住民との交流など）
- ③ 面会や外出などを通して入居者の思いを尊重した家族との関係づくりと在宅サービス利用者が地域で安心して生活ができるようサービスの充実と家族との連携を強めます
- ④ コロナによって希薄になった事業所と人、人と人とのつながりや絆を取り戻す新しい友の会活動や地域福祉活動の具体化

(3) 23年度の取り組みの特徴点

- ① 5月8日コロナウイルスの感染症分類5類移行による行政対応の後退によって新型コロナの感染を最小限に抑えるために感染防止対策に取り組んできた。しかし、8月中野けんせいえん、10月さくら苑でのクラスター、翌2月さっちゃん家グループホームで集団感染など断続的に全ての事業所で感染が確認されました。各事業所へコロナ関連情報を周知するためにコロナ通達を12号発行し通算108号となりました。
- ② 地域や友の会・町内会等との共催で長年取り組んできた「まつり」「盆踊り」は今年度も開催することはできませんでしたが、入居者・利用者に潤いのある豊かな生活を目指して行事やイベント等事業所を中心とした取り組みを行いました。
- ③

2 コロナに負けない事業所経営と「地域から圧倒的に選ばれる事業所」づくり

参照：別紙「2023年度岡山中央福祉会経営のまとめ」

2023年度は、コロナの感染拡大による利用制限や利用抑制、入所施設の入院があり法人全体で2年ぶりの赤字となりました。法人を取り巻く環境がいかに厳しいものであっても法人理念に基づき、職員と利用者の生活を守り同時に事業所の経営も守る（三つの満足）視点が重要です。

(1) 新型コロナウイルス感染症予防で地域から選ばれる事業所づくりのために

- ① 穂香の里居宅を含めた法人内3居宅の連携を強化し活動範囲を広げ、サービス提供事業所との効果

的なつながりづくりのために3居宅の連携会議を1回開催しました。

② 通所系事業所は7事業所個々の強みを生かし地域に向け事業所の姿を伝え広げます。特に、地域密着型であるさっちゃん家デイ・かなおかデイ・会陽の里デイ・デイサービスひなたは、それぞれの「特色」づくり、「強み」を生かした運営と存在感をアピールするため広報活動に取り組みます。

③ 通所・短期入所を中心に送迎体制の不足が課題です。法人全体での送迎体制の検討をさらに進めます。

④ 訪問介護は在宅介護を支える貴重な社会資源です。一方、コロナ禍もありヘルパー志望者は激減しています。法人内異動やダブルワーク募集など人材確保に取り組みました。しかし、事業所経営は大幅な赤字となり業務の見直し、効率的な派遣で収支の改善が必要です。

⑤ 地域住民が介護や医療で悩みや相談事があってもなかなか事業所まで足を運ぶことはできません。しかし、地域の中に相談窓口があれば相談したいと思われる方がいるかもしれません。今年度東区内で職員・友の会会員の自宅等を活用して法人・事業所の「何でも相談窓口」ステッカーを50カ所設置します。

⇒ 実現には至りませんでした

(2) 働きがいのある職場づくりと人件費を最大限に生かす賃金制度づくり

職員評価制度は「未来プロジェクト委員会」を中心に全体学習会・評価者研修会を実施し評価シートを作成し第1回評価・評価面談を実施しました。現在、評価内容への分析を実施しています。

(3) 地域から選ばれる施設づくりと地域ニーズに応える新たな事業展開

① グループホームのサテライト事業所の整備のために古民家提供者と協議を始めました。

② 穂香の里小規模多機能型居宅介護事業所サテライト設置のために協議を行いました。

3 人材確保と誰もが働きやすい職場づくり

法人内での介護人材の不足状況は、全事業所において慢性的なものとなりました。職員のやむを得ない退職への補充が人材不足により遅れており、要因として求人募集に対する応募が極めて減少していることが挙げられます。介護事業所では新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響で連日クラスターが発生し多くの事業所でコロナ対応に追われました。それによって高齢者のみならず職員も感染の可能性が高まり、介護事業所へ就職することは、コロナ感染の危険性と事業所にウイルスを持ち込まないために行動制限を続ける不自由な生活を余儀なくされることでした。そのため、介護従事者が現場から離れようとするのもやむを得ないし、求職者が介護現場を避けることになるのも当然でもあります。

私たちは今まで以上の求人活動が必要であると同時に、介護の仕事をやってみようという担い手の育成制度や誰かではなく誰もが気持ちよく働くことができる職場づくりが不可欠です。また、コロナ後遺症も含め、社会全般に閉塞感と不安感がまん延している世の中で職員もまたストレスを抱え、心を病む可能性が増加しています。少なくとも職員同士の人間関係に気を使うのではなく利用者に目を向けることのできる職場づくりをめざします。

(1) 人材確保の取り組み

表 23年度職員入退職状況(2024年3月末現在)

	入職者数	退職者数	離職率
常勤職員	15人	21人	7.3%
契約職員	35人	35人	12.4%

① 人材確保を中心とした広報・人材確保のために担当者の専任化をすすめました。来年度担当者の産休入りもあり体制整備が課題です。

- ② 職員紹介制度は職員、役員・評議員、友の会会員とし一部制度を見直し実施しました。
- ③ ホームページは、各事業所の活動内容を伝えることを重視し学生や求職者へ見える化をさらに進めます。また、YouTube チャンネルを立ち上げることはできませんでしたが、さくら苑等複数事業所ではSNSの活用が始まりました。

(2) 職員育成と働きやすい職場づくりのために

- ① 事業所からあらゆるハラスメントを排除します。

カスタマーハラスメント（消費者：利用者や家族からのハラスメント）の事例が2事業所で発生し利用をお断りケースも生まれました。役職者と職員、職員と職員との信頼関係づくり。「厳しく」「優しく」「丁寧に」暖かみのある職員指導と職員の側の「聞く姿勢」を育てます。

② ヘルパーステーションあかねで発生したヘルパーによる窃盗事件は訪問介護事業所の運営を根本的に見直すことが求められました。管理者やサービス提供責任者の役割、買い物代行や金銭管理の在り方など改善が求められています。また、法人として全事業所職員を対象とした「職員倫理規定」を策定します。

(3) 目標管理・職員評価制度に基づく職員面談の完全実施

職員評価制度がスタートし全職員対象の評価面談がほぼ行われました。課題は様々ありますが職責者・管理部が一人一人の職員を深く知る、職員の考えを認識する良い機会になりました。また、目標管理にもとづくマネジメントは大規模の施設のみで実施している状況です。小規模事業所などでの目標管理の導入は敬遠されがちですが、法人全体の学習会の開催など導入・定着に向けて取り組みます。

(4) コロナ禍で希薄になった地域と事業所、事業所と職員、職員と職員との「つながり」や交流の場をつくります。

① 新型コロナの感染拡大もあり職場会議・研修の機会が大幅に減少しました。職場会議の定期的な開催と民主的な運営に

② 職員旅行・交流会もコロナ期間開催ができませんでした。事業所内はもちろん、事業所間での職員交流は多様な介護現場を持つ当法人だからこそ質を高めあう機会です。来年度は積極的に取り組みます。

(5) 労災のない安心安全の職場づくりのために

23年度 労災事故の発生は届け出のあったもの8件で22年度16件から減少しました。特徴は新型コロナウイルスへの感染によるものが減少したことにあります。コロナ以外では転倒が半数を占めました。「労災事故ゼロ」をめざして強化月間に取り組みます。

4 利用者・家族の願いである「安全に安心して利用できる事業所づくり」のため

(1) 介護事業所への最もシンプルで当然の利用者・家族の願いとして「安全・安心」の介護と認知症であつても穏やかに事業所利用ができるよう職員が高齢者に寄り添い、親切で丁寧なケアの実践をすすめます。

① 認知症ケアはこれから直面する高齢社会において今後さらに重視しなければならないケア実践です。各事業所での認知症ケアの実情について交流の場を作ります。

② 施設入居者の離設は日常的に発生しています。（重度離設12件） 離設を防止するためには施設から出られないようにすることですがそれはまた抑制・拘束につながります。離設しても追跡できるシステムの導入を協議します。

(2) コロナ不安で萎縮しがちな環境の中入居者・利用者に潤いのある豊かな生活の創造（食事・行事・イベント・レクリエーション・クラブ活動・外出・買い物・コミュニケーション・家族や地域住民との交流など）

① 施設入所者にとって何よりも生きがいになる家族との面会や外出は、コロナの発生状況を細やかに把

握しながら例え短期間であっても自由化できるようすすめました。

- ② 拠点単位での行事・イベントは規模や形態を変えても実施できるよう準備を進めました。
- ③ 健生園デイサービス等男性を対象とした娯楽や「沖縄フェア」等イベントを活発に取り組みられています。

(3) 利用者への食の提供を大切に、地域と食を通じて交流する場を作ります

- ① 法人内での食事内容の交流
調理師部会を中心に第1回「調理グランプリ」を開催し好評でした。
- ② 諸物価高騰による食材費増に対応して食材等の共同仕入れ
栄養士部会等での情報交換・業者との面談等実施しました。
- ③ 利用者・地域の一人暮らし高齢者を対象とした配食サービスの取り組み
半数の通所事業所で利用者限定して夕食配食・提供を実施しました。
- ④ 中野けんせいえんでは、2か月に1回「子ども大人食堂」を開催し良い交流になっています。

(3) 現状のサービスや支援が利用者や家族がどう受け止めているのか、全事業・サービスを対象とした満足度調査(CS)を実施します。

コロナの感染拡大・コンサルタント業者へのコスト問題があり今年度実施できませんでした。

5 「友の会」や地域住民との協力協働のまちづくり

(1) 友の会との共同の取り組み 機関紙「みんなのひろば」の定期発行とより多くの地域住民に届ける仕組みづくりが進みました。

(2) 社会福祉法人岡山中央福祉会らしい「健康観」を共有し「健康づくり」の活動を友の会とともに進めます

① 緑花公園ウォーキングを春(4月~5月)、秋(10月~11月)実施し約100人の参加がありました。

② 「健康づくり」をテーマとした全体企画・班会等を法人として支援し会員・職員が気軽に健康づくりに取り組みました。「ラジオ体操」「筋トレ」

6 ロシアのウクライナ侵攻・核使用の脅威から平和を守る取り組みと共に地球温暖化が危惧される中で身近な環境改善への取り組みの視点

(1) 社会保障制度、とりわけ介護保険制度の改善は職員のみならず国民的な課題です。民医連と共に他の関係機関とも連携し「介護保険制度改善署名」に取り組み約5千筆を集めました。

(2) 県民医連・他団体と連携し「平和行進」「原水爆禁止世界大会」など平和の取り組みに参加しました。

7 自然災害・新型コロナウイルス感染症への対応とBCP策定

(1) 能登半島地震をうけ災害発生時BCPと感染症BCPを策定しました。

① 災害対策委員会・機関紙編集委員会で東区災害マップを作成しました。

② 各事業所での避難訓練・災害訓練を行いましたがいより具体的な災害内容に合わせた訓練が必要です。