



令和3年度(2021年度)

事業報告書及び附属明細書

社会福祉法人 **ひだまり**

令和3年度（2021年度）総括

法人として3つ目の拠点となる新拠点の開設とともにスタートした昨年（2021年度）は、一昨年に続く新型コロナウイルス感染症の蔓延状況を確認しながら、新拠点における体制構築に取り組んだ一年となりました。

特に、多機能事業の運営において重要な「医療介護連携」や「多職種連携」を念頭にした体制強化を心掛けました。しかし、事業基盤は整ったものの新拠点構想の実現には複雑な事業運営が求められるため、その運営を指揮する専任幹部が十分に確立できず、多くの課題とともに駆け抜けた一年にもなりました。

そこで、年度後半にかけ課題の抽出と管理体制の再構築を進めたところ、今後進むべき道も明確化され、次年度の事業方向も可視化するに至りました。

有り難いことに、年度末にかけて当法人の理念を軸にした事業展開に加わりたいという人財にも恵まれましたので、ワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ、次年度をリスタートの年と捉え、歩みを進めてまいります。

【重点目標】

1 全事業所における、質の高いサービスの提供と安定経営

- ① 既存事業所においては、これまで築き上げてきたサービスの質の更なる向上と安定経営の継続を目標に運営し、ほぼ全ての事業所において想定していた実績を残すことができました。
- ② 新規事業所においては、まずはサービスの質の標準化とチームケアの構築を目指し運営に当たりましたが、全体を指揮する人財が不十分であったため、目標とするサービスの質に達することができず、また、経営面でも不安定な一年となりました。
しかしながら、既存拠点の資金支援や積極的な人的応援により、歩むスピードは遅いながらも方向性が見えてきましたので、次年度の早期安定化に繋げていきたいと考えます。
- ③ ICT化の推進につきましては、新拠点はもちろんのこと、一色拠点においても年度末の介護ソフト契約更新を機にタブレット記録に踏み切ることになりましたので、次年度からは、業務改善委員会を再度設置し、全拠点でICT化活用ができるように取り組んでいく予定です。また、移乗機器に関しても補助金を活用し導入しましたので、職員が常時使用できるような意識づけにも取り組んでいきます。
- ④ 令和3年度からアウトソーシングの形でアドバイスを受けながら、管理会計を導入

しました。次年度からは、さらに踏み込んだ管理会計に発展させ、各事業所の収支だけでなく、その中に潜む細かな視点での収支を明らかにしていきます。

2 多元化社会を見据えたワンストップ型包括支援体制の構築

・介護予防対象者から重度者まで、組織内において横断的な支援ができるよう「在宅支援会議」と「小規模多機能会議」を創設しました。月1回の会議には、ケアマネジャー、相談員など各事業所から担当職員が参加し、事業所縦割りではなく横断的支援を実施することができました。

また、障がい部門においては、日中支援の充実から始め、下半期からは夜間支援(短期入所)もスタートすることができました。年度末には、月10日程度の稼働率でしたが、今後は徐々に柔軟な利用ができるように進めていきます。

新たな障がい相談支援事業は、障がい児相談にとどまらず成人の方の相談にも対応させていただきました。次年度からは増員体制となりますので、さらに充実できるように取り組みます。

【重点取り組み】

1 新拠点における新たな支援体制の構築

① 障がい支援部門では、旧拠点にて培った10年以上の障がい支援経験を活かし、新たに幅広い事業形態での支援をスタートいたしました。これにより、児童期から壮年期まで様々な年齢層で、かつ先天性疾患の方と中途障がいの方、双方の支援を実施するようになりましたが、改めて、障がい支援の奥深さと保護者支援の重要性を実感しています。次年度は、この学びを大切にして、目指すべき「多機能型支援」の充実に向けて取り組んでいきます。

また、定期的な研修参加等のスキルアップの機会を設けましたが、他関係機関への実習までには到達できず、3月に、ようやく看護師及びリハビリ専門職がびわこ学園様まで実習に行くことができました。次年度からは、連携交流に発展させていく考えです。

② 県内でも10か所程度しか運営されていない「看護小規模多機能居宅介護」の開設は当法人にとっても新たな取り組みとなりましたが、本事業所のご利用者様は平均要介護度も高く、想像以上に急激な支援展開が発生したり看取り体制をとったりすることも多く、医療職と介護職の連携のみならずマネジメントの重要性も痛感した一年となりました。そこで、開設当初に目指していた目標の多くを変更し、まずは初年度として無理なく安全に支援できることに集中しました。年度末にはようやく、看護小規模多機能の本来の支援の実践に向けたスキルのある職員体制も整いましたので、次年度からは当初の目標に向けて進めて参ります。

- ③ リハビリ専門職の多機能化については、高齢者部門・障がい部門それぞれにセラピストを配置できるようになりましたので、今後は、事業所を超えたりハビリ専門職間の連携の充実化を図りたいと考えています。

2 事業拡大に伴った組織体制の構築とガバナンス強化

- ① 新拠点開設に伴い、複数の拠点の職員をマネジメントすべく、新たな組織体制を構築し本部機能強化を図ったものの、管理監督層が不十分な役割しか果たせず十分な新体制機能には至りませんでした。そこで、年度末には新たな組織体制を打ち出し、組織力強化に向け一丸となって歩みを進めていくよう努力して参ります。

反面、各管理者は伸びしろの差はあるもののそれぞれに成長しており、今後は現在の管理者が次の管理監督層に成長していけるように働きかけていきます。

- ② 新規事業運営に全力を注ぐ一年となり、積極的なブランディングまではできず、Facebook 投稿頻度も極端に落ちましたが、現場事業が落ち着き始めた年度末のホームページのリニューアルを機にブランディング会議を立ち上げ、職員がブランディングや情報開示に積極的に取り組むようになっていきますので、今後さらに充実を図っていきます。また、米原インター出口の看板設置も完了しましたので、次年度は米原駅出口看板の設置の他、効果のある場所への看板設置も進めていきます。また、昨年度からは広報委員会も充実し一定の成果が見られましたので、当委員会と連携しながら全職員での広報を進めていきます。

- ③ 一年を通じ、コロナ感染症蔓延予防に力を注ぎ、予防の方針や取り組み対策を職員が共有実行できる仕組みを構築したことで、感染症発症があってもクラスターに発展せずに過ごすことができました。

BCP計画策定は完成。次年度からは早速見直しを図りつつ活用できる内容にしていきます。

3 多様な人材の確保と育成及び働き方改革の推進

- ① 無資格で雇用受入れ、勤務での初任者研修受講の仕組みの継続により8名の職員が初任者研修資格を取得することができました。介護福祉士及び介護支援専門員は法人内受験対策勉強会を実施し、介護福祉士は8名受講し6名取得、介護支援専門員は9名受験し1名取得できました。

子育て世代職員の応援に関しては、初めて2名の男性が育休を取得しました。

永住権ある外国人職員雇用は、現在3名、内1名が勤務内で喀痰吸引資格研修を受講し資格を取得しました。

- ② ベトナムからの技能実習生は、受入れから1年が経過し、2名とも順調に成長しており立派な戦力にもなっていますが、ベトナムからの新たな実習生受入れがコロナ

禍で進んでおらず、フィリピンからの技能実習生受入れに方針を変更し面接を実施しました。

- ③ 働き方改革に伴う職員理解の浸透や、職員の慢性病でもある腰痛対策としての理学療法士からの実技アドバイス勉強会の開催、また、地元鍼灸院との連携による鍼灸治療補助等、様々な取り組みを実行していきましましたので、次年度も職員からの意見を参考にますます働きやすさと働き甲斐を追求していく所存です。

2年目となった人事考課制度への取り組みは、ようやく職員にもその意味が浸透しつつありますが、本格的活用にはほど遠いと考えています。数年かけて適切な制度活用が確立できるよう継続していきます。

4 地域福祉の向上を目指した地域貢献の推進

- ・コロナ禍が大きく影響し、異業種交流なども開催なく、医療福祉以外の職種の方々と意見を交わす機会には至りませんでした。
- ・出前講座は、コロナ禍にて件数が減少しているものの、依頼を受けた自治会には出向くことができましたので、次年度は講座メニューの見直しも図りながら継続していきたいと考えています。
- ・福祉体験(インターンシップや学生福祉実習)は、コロナ感染症拡大の防止対策を十分に行いながら受入れを実施しました。特に、今年度は初めてびわこ学院大学(介護関係学科)からの住み込み実習を受け入れることができました。また、滋賀大学との認知症協働研究も引き続き実施することができ、学生さんとの交流の機会となりました。

令和4年6月

社会福祉法人ひだまり
理事長 永田 かおり