

社会福祉法人ひだまり

令和5年度（2023年度）総括

ここ数年、福祉事業を取り巻く環境は大きく変化し、経営環境も不確実性の高い時代が到来しています。そのような中、当法人は物価や光熱費の上昇、くすぶる新型コロナウイルス感染症の影響という逆風に立ち向かいながら、地域に貢献できる法人を目指してきました。

令和3年度に開設した、地域福祉を包摂的に支援することを目指す「複合多機能型支援拠点」は、3年目を迎えました。当初の構想通り、在宅支援の重要な一角を担う拠点到成長し、地域医療構想と地域包括ケアシステムの推進、地域の医療ニーズへの対応において、重要な役割を果たしています。

また、法人の成長には優秀な人財の確保と育成が不可欠ですが、当法人においても人財育成に長年力を注いできました。その結果、理念を大切に、尊厳あるケアを実践する意識と経営目線を併せ持つ組織風土が育まれてきました。

さらに、生産性向上のためのICTの活用についても、5年前に導入した連携システムの見直しと改善により、今後、一層の推進に向けた基盤が整いました。今後も効率的な業務体制を構築していきます。

今後も先行き不透明な時代が続くと思われませんが、少子高齢多死社会において当法人が地域資源の一つとしての役割を果たし続けることができるよう、法人設立20周年であったこの年を飛躍の元年とし、社会環境の変化に耐えうる持続可能な経営体質を持つ強固な組織となるよう努力してまいります。

目標1 2040年に向けた強い組織作りと全事業所における安定経営に向けた基盤作り

- (1) 独立採算を達成した事業所が多い中、未達は入所系（縁ひだまり）、通所系（大空ひだまり）、相談事業所（居宅支援）、そして開設1年目の放課後等デイ（陽空ひだまり）となりました。独立採算の達成に向けた取り組みを強化し、各事業の採算性向上を必須目標とします。また、各種加算の取得により、経営基盤の一層の強化を図ります。
- (2) 「在宅支援会議」を毎月開催し、事業所を超えた協議の場を設けることで、「全体最適の視点」を持ったマネジメントができるようになっていきます。
- (3) 役職に関係なく参加可能な「経営勉強会」を毎月2回実施し、職員が一体となって経営推進に取り組む組織風土へと大きな変化となりました。また、その勉強会から生まれたプロジェクト（PJ）である、「ハッピーPJ（経営推進チーム）」「スマイルPJ（職員の働きやすさ検討チーム）」「グッドサービスPJ（地域貢献考案チーム）」により、組織の一体感を育み、好循環組織となる体制へと進んでいます。
- (4) ふだんは交流の少ない各拠点の職員同士がコミュニケーションを図れるよう、「ぎっく

ばらんの会」を定期開催し、風通しの良い組織づくりを進めることができています。

- (5) BCPの見直しと感染症対策を徹底するため、毎月検討会を開催し、マニュアルを最新の状態に保つことができています。

目標2 質の高い柔軟なサービスの提供とワンストップ型支援体制の推進

- (1, 2) 全事業所において、制度面だけでなく、地域支援も含めた「暮らしをサポートする視点」を持つよう心掛け、ワンストップ型の支援体制の推進に繋がりました。
- (3) 看護小規模多機能「笑みの家ひだまり」では、最新医療機器を必要とする方の退院後受入れができ、県内で初めての実施となりました。また、コロナ感染利用者の施設療養にも対応し、在宅医療ニーズへの対応は順調に進んでいます。
- (4, 5, 6) 毎月、介護事業所管理者とケアマネから構成する「在宅支援会議」や「相談支援会議」を開催し、各地域密着型事業所との連携構築を図りました。また、一体的支援が可能な看護小規模多機能と訪問看護リハについては、常に医療介護職合同でのミーティングや勉強会を重ねたことで、職種を超えた連携を強化しました。
ただし、喀痰吸引実習施設として始動については、次年度の取り組みとします。
- (7) 相談部門では、当法人内の資格取得サポート制度を導入により、1名がケアマネジャーの資格を取得いたしました。次年度からは、その資格を活かして、より専門的な立場で活躍していただく予定です。また、新たに数名のケアマネが入職したことにより、要支援及び要介護の担当を促進することができています。

重点取組1 新たなる障がい部門の事業展開と安心安全な支援体制の構築

- (1) 米原駅前の放課後デイサービス「陽空ひだまり」は、予定どおり5月に開設しました。現在は、小学生が多いことから社会参加に特化した活動は少ない状況ですが、課外活動や社会見学などを取り入れ、視野を広げる療育を実施しています。また、受入れ児童の特徴については、既存放課後デイサービス「青空ひだまり」との違いが出ており、今後、2つの事業所がそれぞれの特長を活かした支援を目標としています。
- (2, 3) 障がい部門「放課後デイ、生活介護、短期入所」の多機能支援については、ようやく安定した支援が実践できるようになってきました。特に児童も成人も利用できる「短期入所」については、利用者層も拡大しており北部エリアの課題でもる重心・医療ケア児者のレスパイトの一翼を担うことができています。また、保護者様との関係も、3年を経て少しずつ構築できるようになってきました。
- (4) 生活課題でもある「重心さんの入浴サポート」については、ミスト浴を保有していることもあり、比較的サポートできていますが、今後増え行く利用者の入浴ニーズ対応に向け、次年度はミスト浴を増設し受入れを拡充する予定です。

重点取組2 「本部機能の強化」及び「業務効率・業務改善」「ICT化」の促進

- (1) 規程見直しに取り掛かり、複数の規程について更新完了。新しい会計ソフト導入も完了したのですが、事務側が慣れるのに時間がかかり、今年度、会計進捗が大幅に遅延したことは反省点です。全拠点への事務職配置については予定通り実行できたため、今後さらに拠点ごとで事務完結できる事柄を拡大していきたいと考えています。グループウェアについては取り掛かりに至らず、次年度への持ち越しとします。
- (2) 生産性向上については、数字的に大きな改善には至っていませんが、今年度、ICT補助金を活用し、新しいシステム構築の基盤構築まで進めることができました。そこで、次年度はICT推進委員会を最重要委員会と位置づけ、更なるICTの推進に取り組み生産性向上につなげていく所存です。

重点取組3 優秀な人財確保と職員育成及び魅力ある職場作り

- (1) NPO法人による「介護職員初任者研修」継続により複数名の職員が受講完了。外部講師招聘による介護福祉士やケアマネ試験勉強会も功を奏し、複数の職員が資格取得できました。

医療専門職については「看護リハビリ委員会」を毎月開催し、職員間でのスキルアップの場と外部講師招聘による医療勉強会の機会を設け、多くの医療職が勤務内で受講することができ、サービスの質の向上につながりました。

人事考課については、システムはあるものの有効活用や考課者研修にまで至っておらず、次年度の取り組みとしていきます。

外国籍職員は、定住外国人、技能実習生、特定技能10名まで増員となりました。日本語検定もN3～N2まで取得できており、かつ介護資格も入職2年目で介護職員初任者研修受講までの構築ができています。次年度は、実務者研修及び介護福祉士受験サポートを目指していきます。
- (2) オーダーメイドシフトによる勤務体制は常に対応できており、職員一人一人の希望をなるべく叶えながらの勤務の実現ができています。現在は週休三日制度の新設に向け準備中ですので、次年度には試験的運用ができるように進めていきます。

法人保育による子育て世代支援のお、企業型保育園との連携契約もスタート。他、保活職員の入職予約対応も実施できています。

職員アンケートも実施完了、職員の声をフィードバックしながら「働きがい」と「働きやすさ」の両輪での運営を進めてまいります。
- (3) ホームページのブラッシュアップは都度できており、ユーザー数も増加しています。また、既存のFacebook投稿に加え、今年度開始したインスタグラムも頻回に更新しており、ほぼ毎日の情報発信ができています。

就活フェアにも積極的に参加しており、毎回1名程度ではありますが、面接に至っています。

重点取組4 地域福祉への貢献と包括的支援の充実（継続取組）

- ・「ちょっと相談所」については、コロナ禍が明けてもなお、時折発生するコロナ感染の拡大を懸念し、以前のように積極的な展開が難しい状況でしたが、次年度は、相談の在り方から検討し、地域に出向く相談対応への発展を目指していきます。
- ・学校の福祉授業や福祉実習、かつ医療関係の学校からの実習は積極的に受け入れることができ、対応職員側の実習指導研修も受講できています。
- ・グッドサービスPJにて、地域課題への専門職視点での貢献を検討し、「コミュニティセラピスト」の取り組みを考案しました。次年度からは、リハビリ職が毎月地域の集まりに出向き、健康チェックや体力測定を実施、その上で健康増進に関与していく予定です。

社会福祉法人ひだまり

理事長 永田 かおり