

令和5年度
事業報告書

令和6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5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：新型コロナウイルスによって、世の中は大きな変動を受け入れざるを得ない状況下になり、否応なく「新しい生活様式」を取り入れないといけない今だからこそ、ご入居者・ご家族の方々にどうしたら安心して生活して頂けるか、シティケアとしてサービスを提供できるか、職員一同で考え、実行していきます。

◆ 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、一般世間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っ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、生きがいを持って働けるように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」「老々介護」「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。(新卒者採用人数 1名)

*多様な雇用形態、業務内容を創出し、人材確保を行った。

*新システムを導入し、業務効率化を図り業務手順を見直し効率化を図った。

【シティケア神松寺】

*パート職員が正職員雇用を希望し、新年度から採用となる等、職員にとって働きやすい環境は整いつつある。しかし正職員とパート職員の比率で見ると、正職員が少なく現正職員の負担率が高いのが実情である為、正職員確保に向けた取り組みを次年度強化していく。

*ご利用者のご家族や、その他医療機関を含むサービス関連機関との連携強化に取り組んだ結果、皆様から感謝して頂く等、信頼関係の構築が出来る様になってきている。今後ご利用者が安心して生活して頂ける場の提供に努めていく。

*新型コロナウイルスが第5類になった事を受け、ご利用者を外部へお連れする企画を再開し、実施する事でご利用者の笑顔を多く見る事が出来た。地域との繋がりは、まだ動きが少ない情勢ではあるが、次年度から増えていく様子である為、機会があれば積極的に参加していく。

【シティケア長住】

* 短時間就業雇用の促進にて働き方の多様化を推進、未体験職員採用、外国人特定技能実習生指導育成に努め、中途採用者の離職防止となった。

介護福祉士・社会福祉士の実習生の受入を継続して行ない、新たな人材育成に努めた。人材確保・職員の定着のための方策は今後も課題として検討していく。

* 感染症対策を徹底する取り組みとして施設内の環境整備を行い、ご利用者が安心して過ごせるよう支援を実施した。新型コロナウイルス感染症の施設内感染が発生したため、ゾーニング・換気・消毒・抗原検査・健康管理を行ない感染拡大防止と重度化防止に努めた。ご家族との面会や外出、地域交流は制限を続ける事になったが、ZOOM 面会、1 階ロビーでの面会を継続実施した。

* 各種委員会を通じて職員間のコミュニケーションを図り、職員の業務力向上への取り組みとして施設内研修は動画研修、施設外研修はオンライン研修等に参加。知識の修得や対応力の維持に努めた。

科学的介護情報システム (LIFE) フィードバックを活用し、多職種協働での支援に努めケアに取り組めた。

【シティケア博多】

* 正職 7 名、パートスタッフ 2 名、学生アルバイト 2 名、計 11 名を採用出来たものの、正職 2 名は退職となってしまった。特定技能実習生をはじめ、無資格・未経験で入職した職員に対して、安心して続けて頂ける指導体制や業務内容の見直しが必要である。

* 「LIFE (科学的介護情報システム)」へ情報提供に関しては、基本情報の作成に留まる形となった。次年度より、新 LIFE システムへ移行となる為、情報収集と業務分担を進め、確実に情報提供から分析結果を介護現場へフィードバック出来るよう努め、サービスのあり方を見直し、サービスの質の向上に活かしていきます

*新型コロナウイルスの施設内感染は発生したが、部署間の連携を密に行ない、感染拡大防止策を徹底できた事で、影響を最小限に止める事ができ、職員関わった職員の成功体験に繋げる事ができた。また、制限を続けていた面会や外出、企画等も感染状況をみながら1Fスペース3か所を使用し実施できた。次年度は各お部屋での面会実施や、実習生の受入、地域交流等を積極的に行なっていきたい。

【ユトリア博多】

*サービス付き高齢者向け住宅の強み「自由度、選択肢が豊富な安心安全な住宅」として外部に打ち出し満室、待機まで獲得できている。

グループホームはコロナウイルス感染症5類以降、面会制限を終了し地域密着型事業として地域交流に努めた。定期の運営推進会議にて施設内のサービス内容、活動内容を共有し風通しのよい事業所運営を発信。グループホームも満室、待機を獲得できおり稼働として成果が出ている。引き続き施設の取り組みを発信し必要としている方々の選択肢となる事業所運営に努める。

*業務、職員配置を見直し、必要時間に応じたスポット職員の採用、労働者のニーズを調査し需要の高い時間帯に焦点を当てた採用を実施。柔軟な雇用により人材確保に繋げることができた。

*職員との定期、臨時の面談を介し期待する役割を軸にミーティングを実施。組織の目指す方向性に個別のモチベーションを合致することに努めた。自己研鑽の機会、選択肢の提供、スキルアップ、資格取得研修への助言、受講サポートを実施。

*コロナウイルス感染症5類移行後より運営推進会議を定期開催し、ご入居者、ご家族、関係機関、地域住民との情報、意見交換会を開催。施設課題と並行して地域課題にも着目し見える関係を構築し連携を強化していく。

【ワーカーズ】

*介護職とスムーズな連携を図り、生産性の向上・業務拡大に努め利用者定員数増につながった。

*特別支援学校との連携・協働により、学習・体験の場を提供していくことで地域連携の構築に努めた。

IV. 職員体制

施設名	令和5年4月1日						令和6年4月1日					
	神松寺	長住	博多	ユト リア	就労 移行	合計	神松 寺	長住	博多	ユト リア	就労 支援	合計
正職員	12	36	47	16	2	110	10	29	45	16	2	96
出向職員												
準職員	0	1	2			3	0	1	1			2
契約・ 嘱託職員	2	7	7		1	15	2	7	3	2		
パート職員	6	23	15	14	11	59	6	18	9	14	13	60
登録ヘルパー		10				12		9				
嘱託(医師)		2	1			2		2	1			3
派遣職員	1	0	7	1		9	2	4	10	2	2	20
合計	21	79	79	31	14	210	20	70	67	34	17	208
内休職職員	0	2	1	1		3	0	1	2	1		3

