

令和2年度 ところ事業報告

1、職員異動状況

入職	看護師	正職	1名	※令和3年3月 入職
退職	ケアワーカー	正職	3名	
	看護師	正職	1名	
	看護師	嘱託	1名	
	ケアワーカー	パート	3名	
	運転手	パート	1名	
	理学療法士	パート	2名	
	異動	ケアワーカー	正職	3名
運転手 (兼務ケアワーカー)		嘱託	1名	(さんらいず1名) より異動
ケアワーカー		正職	1名	ともがきへ異動
看護師		正職	1名	ともがきへ異動
ケアワーカー		嘱託	1名	ともがきへ異動
ケアワーカー		パート	1名	ともがきへ異動
運転手		パート	1名	ともがきへ異動

1 入居 (90床)・短期入所 (10床)・デイサービス (40名) の連携体制を強化します。

あらたな管理者・主任・副主任による組織編制による運営が開始された年度となりました。方針・目標について共有が図れるよう、主任・副主任会議を1回/週で設定する等実施してまいりました。

又、新年度の法人運営として介護部門・障がい部門の2部門制となりましたが、この部分についても、主には管理者よりその方向性や有用性を都度説明し、共通の認識をもつ事を意図的に図りました。


その中で、ところにおいても、入居・ショートステイ・デイサービスといった部署ごとにおいて、共通の課題として捉え、個々の利用者に応じて対応が図られる事となりました。

部署ごとにしぼられる事なく、ところ全体として取り組んだ行事やコロナ対策を通じて、人員の欠員した時期においても、ところ全体でフォローが図られました。

一方、上半期の稼働実績に比して、下半期はいずれの事業においても稼働率の著しい低下が顕著となりました。人的資源の推移をみての、調整が行われた部分もありますが、上半期に強く意識した共通認識を常にとる事が出来なかった事も要因と思われます。

年間を通して、介護・看護・訓練・事務といった部分をまとめる事の困難さとそれが稼働率だけでなく、利用者の生活にも大きく影響しています。

必要な方に必要な支援を迅速に行う事が、部署間・人員間の課題への理解度・取組度によって



妨げられてはなりません。社会福祉事業として、再度、具体性をもって説明し、運営する事が必要とされています。

2 デイサービスセンターこころの強みを伸ばす。

年度始めにともがきからの移行者 27 名を迎えて開始されました。機能訓練スタッフも補充され年度開始当初の目標であったともがきからの移行者 27 名の個別機能訓練等を含めた支援内容を、こころにおいても継続する事ができました。27 名の方が、こころへ移動された後に支援内容等の事由により他事業所へ移られた事はありませんでした。

デイサービスセンターこころの強みは、理学療法士による専門的なりハビリと、ウォーターベッド等の専用機器にあるように、個別機能訓練である事は明らかです。

その上で、個浴等がデイ館内に集約され、在宅生活の継続の為の個別機能訓練も実施しやすい環境が整っています。

下半期からの稼働率の低下は、デイサービスこころが、何を強みとして、アピールしていくのかが、確立できなかった事も要因と思われます。

しかし、稼働率こそ低下しましたが、個別機能訓練を希望し実施される方は維持・向上し加算算定率の向上がみられました。新年度以降においても、在宅支援については実施する事に加えて実施した内容について、大きく問われる事となっています。

家族のレスパイトとしての機能は当然にあるとしても、より専門的に対応していく事が求められています。

3 祢津という地域を知ろう つながろう

令和2年度は、年度当初から新型コロナウイルスの拡大とその防止を図る社会の動きと連動した運営が必定となりました。その中で、例年行われていた祢津歌舞伎・祢津地区懇談会といった機会が中止となり、祢津を知ろう・つながろうとする目標達成に向けた機会の逸失は小さくありませんでした。ですが、祢津 長命寺の会長をお招きしての法話会が、夏の盆に合わせて行う事ができ、こころとして、亡くなった方を悼むという、日常生活で当然とされている事を、皆で行う事ができました。その際、長命寺の歴史についても教えて頂いた事は、祢津地域にある福祉事業所として地域に迎えて頂く上で必要な学びでありました。

法人としても、介援隊・地域清掃等、要所で支援頂き、コロナ感染症対策下ではありましたが、必要なつながりは継続できたと思われまます。

新年度以降も、地域を意識した活動ができるよう、そしてその意義と目的を多くの職員と共有できるように活動を継続してまいります。

4 人を大切にする 人財育成

小林法人運営・人財育成アドバイザーによる個人面談及び主任・副主任会議へ参加頂き、こころ運営上の核となる中間管理者層へ指導・助言を頂きました。

個人面談では、中間管理者層のみならず、仕事や家庭において課題をもつ職員についても随時



面談を実施頂き、仕事を続ける事のバックアップをして頂いています。

大きなテーマである 当法人がめざすべき職員像については、ともすれば抽象的表現に陥ろうとする部分を厳しき指摘頂き、「優しい人」その具体化として支援する人の事をより知る事と定義し、24時間シートとその活用についてまで示して頂いた次第です。

労務管理という部分では、苦慮した年度でありました。ルールを逸脱し、その影響が看過できない場合は、ルールに則って対処するとして、賞罰の規定を発動した事もありました。

又、労働基準監督署の立ち入り調査により、労務管理上の不備を指摘し、改善を図る事ができました。

人を大切にす この言葉の意義と具体的にではどうするかを、管理者のみならず、主任・副主任をはじめとした職員を試行錯誤した年度でもありました。

その経験を活かし、誠実に仕事を遂行する事を前提として、社会福祉法人として様々な事由をもった方々を雇用し守り、真摯に育成してまいります。

5 新型コロナウイルス対策について

令和2年度は感染対策の徹底と、進化、その確認を繰り返して行いました。

その中で、入居者と家族の方の関係継続の支援、行事等の感染対策への工夫等々、新たに感染対策という軸をもちながら、日常的な生活をすすめていく事が求められています。

この感染対策については今後も継続されるものです。こころだけでなく、法人そして地域と協働しながら、命を守る事を徹底していきます。

検査体制については法人とセントラルクリニックにて整えて頂き、適時検査を実施できています。

令和2年度 6月 抗体検査 こころ職員 75名実施

7月 抗体検査 こころ利用者 130名実施

1月 抗原検査 こころ職員 76名実施

PCR検査 こころ職員 76名実施

※4月 抗原検査 こころ職員 71名実施

新規に入所する方や、入職する方についてもPCR検査を行って頂きました。

又、感染症マニュアルについては、年度当初から専門家にも確認頂き、改訂をすすめ、3月には最新版の感染症マニュアルを策定、現在もこれに則った感染対策を行っております。

先述した通り、すでに感染症対策は運営上で特別な事ではありません。感染症対策を必定とした上で、いかに生活の質を継続させるかを思慮いたします。