

令和元年度 社会福祉法人 明德会 事業報告

◇ 事業方針

ES=CS

令和元年度は「ES=CS」を運営ポリシーに掲げ、それぞれの事業所で取り組みを行っています。ここ数年人材確保においては当法人でも重大な課題となっており、国から出された働き方改革も念頭に置きながら変革を行った一年となっています。今の社会実情に配慮した人事の採用や職場環境づくり、組織体制を行っています。人材確保に関してはパート職の充実や常勤職員の一部勘案した採用体系を取り入れたことで一定の効果がみられてきていると感じています。ご利用者様の満足度へとつなげていくために、人材確保同様、人材育成に関してはより一層の取り組みと仕組みづくりが必要となってくると感じています。今後も法人全体での取り組みは組織的に行いながらも、各事業所での創意工夫、職員ひとり一人の意識向上を図っていくことがご利用者様の満足度へと繋がり、両面がイコールとなって右肩上がりへと成長していける鍵となっていくと考えています。

◇ 事業所ごとでの課題と取り組み

● チャレンジめいとくの里

【入所／介護系】

前年度に引き続き、日中に関してはオーパス G 以外を除いては入所／通所分かれての活動の提供を行っています。入所部・通所部それぞれで必要性を加味した活動内容を組み立て、提供を行っています。大きな変革としては、夜勤者の負担軽減を目的として夜勤体制を3名へと増員して勤務を行っています。増員したことで休憩時間の確保や夜勤時の業務の軽減へと繋がった反面、導入当初は月の一人当たりの夜勤回数が2倍近くとなったりと、夜勤回数の増加による職員の負担の増加や日中の人員不足などの課題が浮き彫りとなっています。対応として夜勤のパート職の募集や夜間帯の時間のパート職員の補充を行うことで徐々に一人当たりの夜勤回数も昨年度と変わらない状況へと改善することができています。しかし、その半面で職員の専門性の部分では課題となっていていところも出てきており、待機者が80名を超えている状況にもあっても、支援力の不安から定員を満たすことができなかつたりと課題もあがってきているため、支援のスキル向上を目指して継続的に組織的に計画しながら実施していく必要があると感じています。

● 障がい福祉サービス事業所 ケア・ハピネス

前年度は年度途中で職員の離職や離脱が相次ぎ、安定的な事業の運営が難しい状況にあり、新たな利用へと繋げる動きが取れない状況でのスタートとなりましたが、令和元年度は一年を通して職員間のコミュニケーションや他職種間との連携を意識したところで、新たな部門会議の場を設けたり徐々に安

定した運営の形が取れていった一年となったと感じています。令和2年度は利用率や重度加算等、今まで職員ひとり一人までは意識が向いていなかったところへも目を向け、自分たちの強みを各自が意識しモチベーションを高く取り組んでいける雰囲気づくりを目指してることが大切となると感じています。

●ゆめくらしワークス

令和元年度も就労移行に関しては着実に結果を残すことができた一年となっています。就労定着支援事業も2年目を迎え形ができつつあります。就労継続支援 B 型に関してはまだ全国平均工賃までは努力が必要な状況に変わりはありませんが、ワークス全体で支援者の人員が十分に確保できない中でもそれぞれで協力し合い実績を積むことができた一年となっています。

●地域生活支援センターチャレンジ

中央区の相談支援事業にスタートして2年が経過し、相談の件数も増えてきている状況です。年度途中での人事異動や相談の経験もまだ少ない職員が多いこともあって対応に苦慮するケースも増えてきています。新たな相談支援専門員になれる職員の育成も含めて人材育成を図っていく必要性を感じています。社会啓発へ向けた動きや地域との連携などはまだまだこれからのところが多いため、3年目の令和2年度はそういった外への動きも計画的に進められるような準備が必要だと考えています。令和2年度は委託の最終年にもあたるため、しっかりとした実績を残すことができるような一年としていきたいと考えています。

●ゆめくらし事業所 オレンジハウス

前年度に続いて令和元年度も一人のご入居者様がお亡くなりになられ、お見送りしなければならないという悲しいことがあっています。またオレンジハウスからは初めて介護保険へのサービスへ移行される方もおられ、高齢化の影響がオレンジハウスでも見られています。令和2年度は新しいGHもスタート予定のため、入居者の選定や受け入れの準備等を行ってきながら、GHが2棟となった際の運営の仕方や職員の配置等を構築していく重要な一年となっていくと考えています。

●事務部・人事

人事に関してはここ数年新卒の採用が少なく益々厳しい状況となってきています。夜勤者を3人体制にしたことで年度初めは厳しい状況でしたが、徐々に職員の補充ができたことで安定してきています。働き方改革を基にして人材確保と育成の両面を考えたところで次年度も「ES=CS」を念頭に置いた実践をしていきたいと思っています。

◇ 「安心」「安全」「安らぎ」に向けて

権利擁護に関しては年度末に流行したコロナウィルスの影響から、研修の日程等で変更があり満足いく対応とまではできませんでしたが、内部研修や職員アンケート、虐待に関する聞き取りアンケート

に関しては定期的に実施しています。今後も権利擁護に関して研鑽を積み、2度と虐待が起こらないよう再発防止に努めていきたいと思ひます。また令和元年度一年通して取り組んできた「ES=CS」に関してもご利用様の満足度と同様に働く職員の働き方改革を次年度も念頭におきながら、ご利用される方、働く職員ともに安心して、安全に、安らぎを実感できる環境を目指して取り組んでいきたいと思ひます。