

社会福祉法人やよい福祉会

◇基本理念◇

心をこめて、心をつくして、心をつたえる。

～「自分らしく生きたい」という想いを受け止めて私たちはサポートします～

◇経営方針◇

「四つの満足を目指して」

「入居者満足」「職員満足」「経営満足」「地域満足」

◇行動指針◇

「ハウスルール」

- ・笑顔であいさつ
- ・話をまっすぐに聴く
- ・想いを伝え確認する
- ・「自分らしく生きたい」（理念）という思いを大切にする

令和2年度 社会福祉法人やよい福祉会

事業活動を振り返って

理事長 久保 文雄

令和2年度スローガン 『対話の促進』

1. 施設の目的のために — 「対話の促進」

施設の目的は次の4点であると考えます。

組織でこの目的を達成するために、職員間で共有認識を図ることが必要。

そのための方法として「対話の促進」を令和2年度スローガンに掲げる。

【目的】

①施設の存在意義は何か？（ミッション＝使命）

- ・入居者様それぞれの生活を守ること

②その目的を達成するための戦略は何か？（ビジョン＝戦略）

- ・中長期計画を基に年次計画、予算の明確化し共有する。
- ・サービス提供に必要な、人・物・金・時間・情報を共有する

③施設の取って大事な事は何か？（バリュー＝価値）

- ・サービスの質の向上のため「人財」を育成する。（「人財」：財産となるような）
- ・将来（2030年）に向けて「あるべき法人の姿」を考える。

④施設が守るべき原則は何か？（コンプライアンス＝法令遵守）

- ・社会福祉法、老人福祉法、介護保険法等を基に施設が成り立っていることを理解し法令を遵守する。
- ・入居者様の尊厳（自分らしく生きること・自立した生活）を守る。
- ・地域貢献とともに、施設経営を維持・発展させる。（継承し栄える＝継業）

組織の目的を達成するために特に「対話の促進」を掲げてきた。行きつ戻りつしながらも対話は進んできた。対話を進めるためには「場の共有」が重要であると考え、8月から介護部長に2階から1階に降りてもらった。介護部長との対話をとおして考え方が見える機会が多くなった。また、今年1月には生活相談員に1階に降りてもらった。特にコロナ禍にあつては施設を訪問された家族様とのコンタクト（対話）をとおして状況を把握することがより大切だからである。

仕事の現場には、情報と感情が流れている。うまく協働できないのは感情が邪魔をすることが多い。だからこそ、場を共有することで人が意識、無意識のうちに相互に観察しコミュニケーションを図り、意思決定に至るまでのプロセスの見える化に努めなければならない。

組織の目的を果たすために四苦八苦する時もあり大変ではあるが、情報が共有されるための対話ができるように、逃げることなく前向きに取り組むことである。

2. サービス面について

(1) 人材戦略

① 新人を2人採用。

今年度より1年かけてエルダー・メンター制度を実施して、中堅職員による自分の経験を活かした指導を行う。新人職員の学びによる安心感と、教える側も成長する機会となった。育成すると共に定着を図る上から、対人関係を良好にする人間力を着ける努力を怠らないようにしたい。メルタスで会議録には注視しているが、現場に任せきりにならないように注意したい。

② 退職：介護職4人：(7/15付)・(7/31付)・(11/30付)・(3/31付)

事務職1人：パート(7/31付)

退職理由については、処遇不満・転職・契約満了・体調不良
職員と挨拶を交わしながら日々の連携を大切に、思いを聞き、思いを伝え、思
いを確認しながら、理念に沿った行動をすることが大事である。

- ③ 将来の介護人材不足を考えて外国人介護労働者の採用を考える時が来ていた
が、現在、コロナ禍あって外国人労働者は考えていない。

(2) 組織の機能活性化（より良いサービス提供のために）

- ① 苦情はサービス改善のための宝である。
声なき声をお聞きできなければ、日常を過ごして気づきが先送りになり、改善す
ることが遅くなる。苦情を真摯に受け止めて改めるのが我々の反省の態度であり、具
体的な行動で示していくことが我々の務めである。
- ② カンファレンスをタイムリーに実施することを心がけた。ご家族様の思いを確認
しながら多職種連携をし、介護の最前線が情報を共有した上で、ケアプランに基づき
ケアをする。この流れを大事にすることでより良いサービスの提供するために、今ま
で以上にカンファレンスに取り組み、情報を共有しなければならない。
- ③ サービス提供において優先順位を決めて（状況が決める）、入居者様にサービスが
行き届くように仕組みを考え実行に移さなければならない。介護技術には答えがあ
るが、入居者様の心には答えがない。入居者様の声なき声に応えるのは、職員の心の
気づきである。また、ユニットのリビング、居室の3S（整理・整頓・清掃）を促進
すると共に、入居者様の居住環境を整え清潔に居心地よく過ごすために、手間、
ひまを惜しまず積極的に取り組んでもらいたい。
- ④ メルタスで情報を流す際その活用を有効にするためには、フェイス to フェイスで
報連相することにより、一層情報が生きてくる。情報を発信する方も受け取る方も、
声を掛け合うように心がけたい（対話）。ここにも理念の思いが生きてくる。
- ⑤ ケアプランと連動した24時間シートの活用することをさらに促進したい。安全安
心の生活のために限られた職員で介護していることから、各入居者様の1日の生活
パターンを把握することが重要になる。分かっていることではあるが、高齢者の健康
状態は変わりやすいので、前日までのケアを確認し、その日の様子を自分の目で確か
めてケアに入ることが大事である。ちょっとした入居者様の変化に気づき、情報をチ
ームで共有すること。発見の毎日を共に過ごし、日々新たな気持ちで取り組んでいき
たい。
- ⑥ エルダー・メンター制度が始まって2年目である。新人を1年かけて、職員（経験
3年～5年）が育成する仕組みである。新人は緊張と共に不安がいっぱいである。新
人が分からなくなった時にそばで教えてくれる職員がいてくれたらどんなにか心強い
ことだと思う。処遇改善と共に「人を育てること」「人を活かすこと」に力を入れな
なければならない。

3. 施設運営

【新型コロナ対策】

2020年度は新型コロナに始まり新型コロナに暮れた。2021年度も新型コロナや変異株に悩まされる1年になる。医療従事者、高齢者をはじめに順次ワクチン接種の計画が進められている。有効な治療薬とワクチンで従来通りの生活ができるように平静を取り戻せる日が来るまで、今は我慢の時である。

我々の使命は入居されている方々の生活（命）を守ることである。特にコロナ禍にあって我々の取るべき対策は三密（密閉・密集・密接）を避けソーシャルディスタンスを取り、マスク、うがい、手洗い、検温をし、不要不急の外出は見合わせて、新型コロナウイルスに感染しないように努めている。また、施設内も毎日消毒をしていると共に、正面玄関にはビニールカーテンを設置して、受付対応する1階のグレーゾーンと入居者様が生活する2階・3階のクリーンゾーンを区分けしているなどの対策をとっている。

ご家族様方には面会制限をすることでご不自由をおかけしているが、ビニール面会、リモート面会等での対応にご理解とご協力をお願いしている。

このような状況にあっては、施設として最低限備えておかなければならない機能や物資がある。特にマスク、グローブ、オムツ、消毒等、保健衛生の関連物資の確保である。これらは予算的なことを度外視してでも確保しなければならない。

今後とも入居者様、職員共に新型コロナウイルスに感染しないように最善の努力が必要だ。我々は施設で働きながら日常生活をしており、スーパー等に出かけている。新型コロナウイルスに感染して不顕者となる可能性があることを考えておかなければならない。今まで通り、自分や家族が熱っぽい、体調がすぐれない等の症状があった場合には、施設へ連絡を取りながら各自対応することが、入居者様の命と自分の命を守ることにつながることになる。今後ともコロナ対策の厳守を今後も継続する。

【稼働率95%—収入に直結】

2020年度は稼働率に二つの波があった。【5月（93.5%）、6月（92.1%）】と【11月（92.5%）、12月（91.8%）、1月（90.1%）】の波である。その結果、年間では94.6%であった。空き室合計が1,178床となり、約1,500万円の損失となった。1,000万円以内に抑える目標が果たせなかった。

その空床対策として、入居者様の体調管理をして入院を減らすと共に、新規契約者数を増やすと共に、居宅支援事業所のケアマネージャー及び病院の相談員と顔なじみになりながら入居希望の方を紹介して頂くなど、こまめに連携を今まで以上に促進することとした。

【特定処遇改善—加算の仕組みを勉強】

厚労省では賃金改善に向けて 2019 年度の 10 月から特定処遇改善加算（介護報酬の 2.7%）を申請した。特定処遇の狙いは専門性の高い 10 年以上のキャリアを持つ職員を A ランクとして、B ランクはその他の介護職員、C ランクはその他の職員として、施設の裁量に任せて設定されるものである。当法人は処遇改善加算 I である。

処遇改善加算 I（8.3%）と合わせると介護報酬の 11%になる。それだけ他の支出に制限が加わる。限りある介護報酬の使い道を予算化して厳守しなければならない。ちなみに当施設の介護報酬の平均は約 1,600 万円であり、処遇改善加算 I（介護報酬の 8.3%）は約 132.8 万円であり、特定処遇改善加算（介護報酬の 2.7%）は約 43.2 万円である。毎月の介護報酬が職員の処遇に関わってくる。

2021 年度には A・B・C ランクごとに支給額を給与規定の実施細則に明記することとした。職員は役割を自覚して職責を果たしサービスの向上に努めてもらいたい。

【選ばれる施設】

平成 27 年 4 月から特別養護老人ホームに入所できる利用者は、介護度 3 以上となった。処遇改善加算 I を取得するための条件の中に、日常生活継続支援加算（介護度 4、5 の入居者が全体 58 人の 70%以上を満たす）の取得をクリアしていなければ、処遇改善 I 及び特定処遇改善加算は請求できない。職員の処遇を保障する上から日常生活継続支援加算は収入の要である。したがって介護度 4、5 の入居者の人数を注視しなければならない。

介護現場で働いている職員として介護保険の仕組み及び介護報酬の基になる加算について理解を深める必要がある。

また、施設の経営を考える時、入所判定は重度化（入居者様の介護量・医療度等）した高齢者の受け入れを行えるように体制を整えていかなければならない。ユニット型特養施設として意識しながらバランスを考えた仕組みを再考する時期に来ている。

【災害対策—避難困難者を考える】

水害ハザードマップの区域内に位置しており、避難困難者である高齢者の安全確保が必須である。当初避難後の生活を考え施設内部での垂直避難を計画していたが、盛岡市の地域防災課からは、地盤が崩れる危険があるので施設外へ避難するように計画の見直しが求められる。

今後とも、当施設の取るべき対策を盛岡市に相談しながら、ご家族様に説明責任を果たしていきたい。

【地域交流】

「秋祭り」及び「介護の日」はコロナ禍により実施できなかった。今後も感染症状況を見極め町内会長をはじめ町内の皆様と、地域と施設の交流について話し合い交流を図っていく。

【修繕・備品】

理事会で承認された施設整備積み立て金を資金に、2020年度からエアコン室外機等(600万円)に着手し完了した。次年度以降で、将来展望を踏まえながら計画的に施設修繕に取り組んでいかなければならない。

また、入居者様のすべてのベットマットを200万円で購入。今後も経年劣化のため、介護用品のはじめとする施設の備品についても計画的に入れ替えを行わなければならない。

【決算見込み】

・2020年度の決算は550万円余りの収入増が見込まれる。今年度は稼働率に波があった。修繕費等で施設整備積立金600万円を取り崩し予算に繰り入れた。やよいデイサービスの廃止により拠点区分間の繰り入れ収入1,000万円余りがあった。また、盛岡市からコロナ対策に伴う費用に対し掛かりまし費用として244万円の助成があった。

貯蓄できた金額は、施設整備特定積立1,100万円、人件費積み立て200万円。およそデイサービスの分が貯蓄に回ったことになる。

4. 理念に沿って

「ふるさとの山に向かいていことなし ふるさとの山はありがたきかな」と石川啄木は歌った。この歌になぞらえて「コアトレースの職員に向かいていことなし コアトレースの職員はありがたきかな」と言っていたるように、心を込めて介助してもらいたい。心は見えないからこそ、介助するあなたの指先から心が入居者様に伝わる繊細な仕事である。

入居者様には最後の人生を悔いのない様に過ごしてもらいたい。ご家族の願いでもある優しさをもって接してもらいたい。職員のできる限りの愛をもって接してもらいたい。それが「心をこめて 心をつくして 心をつたえる」ことである。

人間だれしも生身の人間。晴れる日もあれば、雨の日もある。難しいことではあるが我々は前向きに「めげず、くじけず」チャレンジをする。

良い介護(心をこめて)ができるように試行錯誤を繰り返す(心をつくす)ことで、具体的行動の中で行う(心をつたえる)ことである。

