

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～

◇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5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

1. 経営方針 — 「四つの満足を目指して」

- 「入居者満足」
入居者様個々の状態や意向の把握に努め、その人らしい生活できるようサービスします。
- 「職員満足」
入居者の満足を支える人材を育成し、やりがいを持って仕事に臨めるよう資質の向上を図ります。
- 「経営満足」
中長期の視点から事業計画と財務計画を立て、健全な財政基盤の安定確保に努めます。
- 「地域満足」
地域における「豊かな暮らし」を支える担い手になることを目指します。

2. 令和5年度 基本方針

令和5年度から次世代へ継承することから、庄子直子が副施設長に就任した。副施設長には風通しの良い、生き生きとした職場を創るために、職員との面談をとおして、思いや悩みを聞くとともに、施設の目指すものを共有することを目指した。今後もコミュニケーションを大切に進めてもらいたい。

① 「コロナウイルスを『持ち込まない、広げない』をさらに継続します。」

⇒ 去年の11月中旬に職員1人と入居者3人がコロナ陽性者となる。これは外部研修に参加していた職員が新型コロナに感染したことによる。発生後は感染症マニュアルに従い、ゾーニングをしてユニット職員及び看護師を固定し、他のユニットに感染拡大することなく済んだのは不幸中の幸いであった。

令和5年5月8日で新型コロナウイルスが「2類」からインフルエンザと同じ「5類」に移行してから1年が経過する。世の中は脱マスクも進み日常が戻りつつあるが、医療、福祉関係では予断を許さない状況が続いている。特にも重症化リスクの高い高齢者施設においては、今後ともウイルスが存在していることを念頭に置いて生活しなければならない。

② 「処遇の向上に取り組みます」

⇒ 介護職員の基本給及び職能給、それぞれ2号俸アップを実施した。

※ (処遇改善の流れ ⇒ 令和6年6月から3つの加算を1本化)

平成21年から始まった「①処遇改善交付金」(平成24年から「処遇改善加算」—介護報酬の8.3%)、

令和1年10月から「②特定処遇改善加算」(介護報酬の2.7%)、

令和4年10月から「③ベースアップ支援金等加算」(介護報酬の1.6%)、

令和6年2月～5月「介護職員処遇改善支援補助金」(介護報酬の0.9%)

⇒ <令和6年6月から①～③の加算の1本化(介護報酬の14%)>

③ 「生き生きとした職場になるように取り組みます。」

組織を構成するのは人である。人の価値観はさまざまであり、多様化の時代であるといわれている。しかし、組織には達成すべき目標があり、当施設では高齢者の生活を支えることである。それを実現するために理念(「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)を掲げている。入居者を第一にすることを私たちの思考の中心に置いて行動することである。

大切なことなので、次のことを確認する。

【目的】

・施設の存在意義は何か？(ミッション=使命)

⇒入居者様の生活を守ること(尊厳)

・使命を達成するための戦略とは？(ビジョン=戦略)

⇒中長期計画→年次計画→予算を明確にして推進する。

⇒サービス提供に必要な、ヒト・モノ・カネ・情報・時間を共有する。

- ・我々のすべきことは何か？（ヴァリュー＝価値）

⇒ハウスルールに基づき行動する。（行動規範・倫理）

⇒サービスの向上に努める。（凡事徹底）

（凡事徹底＝食べて、排せつして、寝る、入浴する、等の当たり前のことを丁寧、心を込めてやり続ける）

③ 施設が守るべき原則は何か？（コンプライアンス＝法令遵守）

- ・介護保険法その他関係法令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・安全第一）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＝継栄）

・社会福祉法人の当施設は老人福祉事業を通じて、税金（法人税として収入の約30%＝9,000万円）を免除されている。また、収入は税金及び入居者（家族）の利用料からなる。だからこそ、法人の情報を公開し健全に運営することが義務となる。特にお金の使い方については、我々は目的に沿ってよく考えたうえで「ムダ、ムリ、ムラ」のない使い方を心得なければならない。

④ 生活相談員は施設の顔である

- ・法令順守に注意するとともに、加算・減算要件の確認。

- ・重要事項説明と契約。

- ・入居者とご家族の思いと、施設の思いの架け橋になるキーパソンの役割。

- ・介護負担限度額申請等の支援。（月遅れ請求が生じないようにする）

これだけではない様々な役割があるので、「ヌケ・モレ・オチ」がないように、多職種連携の要になる責任がある。

⑤ 「稼働率 95%以上を目指す」

⇒ 95.2%を達成した。

当法人の60人定員規模の施設であれば、3億円の収入を確保すること。

1%は300万円に相当する。

令和8年3月10日で、毎年約3,000万円を返済してきた借財を返し終わる。

3. 重点課題

(1) 人材確保・定着・育成

人材確保は人材紹介会社から看護師3名、介護職4名、ハローワークから1名を採用した。

令和5年度採用の合計8名、内訳は介護職4名、看護職4名。

令和5年度退職の合計7名、内訳は介護職3名、看護職4名。

辞めた職員の主な理由は、人間関係と法人の方針が合わないという理由であった。何事にも通ずることであるが、早期発見早期治療することである。

人材紹介会社から採用すると、一人につき約100万円の紹介料が発生する。

(2) 速やかに問題解決・課題解決を図る。

職場には二つの情が流れている。情報と感情である。我々は感情に左右されがちである。情報に基づく発言と感情をコントロールできれば、人間関係はうまくいく。日々の積み重ねが大事になる。だからこそ、その日のスタートを切る初めの挨拶を大切にしたい。それが生き生きとした職場になる一歩になる。その日々の積み重ねが「信頼」（安心感）を築き、「関係の質」を高めて行く。「ハウスルー 行動指針」に立ち返って欲しい。

また、人間関係のもつれの原因は、「現実のズレ」こそがすべての原因。「私はこう思っていたが、あなたはそう思っていた。」だから、そう考える根拠を「質問」することである。

3. 「看取り」を振り返って

令和5年度は、13人の入居者様が逝去された。その方々のうち6人の入居者様の看取りについて振り返りを行った。

① M.S様（平成29年4月10日～令和5年5月15日）

家族様の気持ちの揺れる気持ちの中で病院から施設に戻ってこられて、急な看取りとなった。4月から主治医と看護体制の変更があったが、情報の再確認する機会となった。百歳を迎えられ、最期は住み慣れた場所で迎えられ、家族様と一緒にエンゼルケアを行えた。

② K.K様（平成23年7月13日～令和5年10月31日）

長年安定して過ごされてきた方であった。食べられなくなって入院して、最期は住み慣れた場所で最期を迎えたいということで施設に戻られる。家族様に迷いはなく、「褥瘡を作らないでほしいという」家族様の思いに応えることができた。一方、水分は大切だが「無理をさせないように」の判断が難しかった。

③ N.S様（平成27年7月24日～令和5年11月5日）

108歳という盛岡市の最高齢者として穏やかな最期を迎えることができた。約

3週間だったがほぼ絶食状態であった。水分提供することで痰がらみを生じてしまい、負担をかけてしまった。看取りになってからは、他ユニットの職員が声をかけに来てくれたり、多職種の職員が対応を一緒に考え行動してくれたり、ユニット職員として心強かった。

④ S.Y様（令和2年2月7日～令和6年2月5日）

退院後、早々に家族、職員間でカンファレンスを行い、ケアの統一を図れた。病院から戻られ、お亡くなりになるまでに2回入浴することができた。医務部、相談部の協力があったからこそできた。最期まできれいに過ごすことができた。

⑤ S.M様（令和2年1月22日～令和6年2月8日）

令和4年に百歳を迎える。本人の状態に合わせてむりすることなく生活して頂く。最期は無理せず、家族様方に見守られながら、穏やかな最期を迎えることができた。

看取りに入り、早々に家族、職員間でカンファレンスを行いケアの統一を図れた。それにより計画的に入浴できたこと、亡くなる直前までお食事を召し上がられたことなど、日常的な生活ができたことは幸いであった。

⑥ E.M様（平成28年7月28日～令和6年3月19日）

食事摂取によって痰がらみ及びそれに伴う喀痰吸引処置を要する状況が続き、看取り介護を行った。入浴や清拭で清潔を保つことができた。リビングで離床して、生活音が聞こえ、人がいるところで過ごしていただけるように配慮した。布パンツ、オムツで意見が分かれた。入居者の負担にならないことが第一である。

4. 災害対策

令和5年10月に「社会福祉法人 河北会 特別養護老人ホーム さくらぎの里」と「災害時応援協定書」を締結した。災害時等において両施設で対応できるように協定を結んだ。気象情報等早めにキャッチできれば、双方で有効活用ができる。

当施設は水害ハザードマップに位置しており、避難困難者である高齢者の安全の確保が必須である。当初避難後の生活を考え施設内部での垂直避難を避難計画とした。しかし、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計画の見直しが求められる。

避難場所として位置づけられている、杜陵学園まで10名の避難誘導が完了するまでに約1時間を要した。車椅子2台を搭載できるハイエースとセレナ（1台搭載）に加え、令和4年度は日産キャラバン（車椅子4台搭載）の購入を計画している。これにより、1回で搬送できる人数が7人になる。早めに避難指示を出すことで、「さく

らぎの里」への避難ルートも確保される。

今後も関係各所と情報交換を行いご協力いただきながら、現実的な避難訓練を行なっていきたい。当施設の取るべき対策を明確にしてご家族の方々に説明責任を果たさなければならない。

5. 地域交流

「秋祭り」については、コロナ禍で実施が危ぶまれたが、施設と地域を午前と午後に分けて開催した。秋の運動会等の季節ということもあり、人の集まりはいまひとつであったが、厨房（東北フードサービス）の協力もあり、盛り上げてもらった。今後も感染症状況を見極め、地域と施設の交流について話し合い交流を図っていく。

6. 健全財政を目指す

(決算見込み)

令和5年度の決算は約450万円余りの収入が見込まれる。また、年度初めに人件費積み立てから650万円を取り崩したが、年度末で600万円を積みなおした。

7. 理念に沿って

「ふるさとの山に向かいていこうことなし 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うことなし コアトレースの職員はありがたきかな」と言っただけのように、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穏やかに過ごしてもらうために、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、あきらめず」チャレンジする心を大切にしたい。

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。何度も言うが、心は見えない。我々一人一人の言葉使いと、行動で表していかなければならない。

理事長 久保 文雄