

社会福祉法人いきいき福祉会
2023年度 いきいき福祉会 法人事業計画

2023年3月14日役職者会議

2023年3月15日理事会

2023年3月29日評議員会

はじめに

コロナ禍での介護事業活動は丸3年となりました。新興感染症という恐怖に加え、私たち職員・利用者・ご家族の皆さま等、関係する多くの方々の感染による苦しみや不安等に加え、「受診すら出来ない」・「高齢者のいのちの選択」等、いのちの確保や倫理問題を突き付けられる事態であった事を決して忘れてはいけません。同時に、ロシアによるウクライナ侵攻も1年が経過しました。私たちを取り巻く複雑で困難な事態から、「平和あってこそ実現できる医療・介護の実践の大切さ」をこれほどまで痛感した事はありません。

こうして発生した影響は多岐にわたり、私たちの生活や事業活動に直結し大打撃を与えています。益々厳しくなる情勢のもとでも、私たち民医連の介護法人は地域で存在し続けていく必要があります。「私たちは誰のための・何のための事業体であるのか」厳しい時こそ本質的議論を深め、職員は介護の専門職「個」として・法人は「組織・チーム」として、職員の知恵とツナガりを活かし全事業所における職員確保と次世代育成含め、「成長と発展」をキーワードに予算編成方針とリンクして取り組んでいきます。

【法人基本方針】

私たちは、人権としての介護・福祉をめざし、社会福祉法人として、誰もが人間らしく安心して住み続けられる（くらしのなかに介護がある）まちづくりを連携する全ての方々と共にすすめていきます。

1. 2022年度法人事業計画の方針とその実践について

① 新型コロナウイルス感染症対応の継続

さまざまな感染対策を講じつつも、クラスター発生をストップさせることは出来ませんでした。苦い経験をBCPへ反映させ、適宜改定を行ってきました。

② 法人長期計画の作成

期中折々で発生する新型コロナウイルス感染症対応に右往左往の中、本格的に対面式での役職者会議が開催できず、殆ど進んでいないのが実情です。2023年度課題へ持ち越します。

③ デイサービスでのLIFE加算取得

常勤職員の不安定な体制もあり、この方針に積極的に取り組む事ができませんでした。2023年度課題へ持ち越します。

④ ICT化と業務改善

特にケアプランセンターでは年間を通し定期的な在宅勤務を位置づけにより、在宅勤務体制の構築が出来ました。クラウド型介護ソフトの利点を活かした取り組みと言えます。またヘルパーSTではICTモバイル使用から1年が経過しました。今後は全ヘルパーのモバイル使用・方法統一化に向け、更に業務整理が必要な状況です。

⑤ 法人寄付金の呼びかけ

具体化を検討してきましたが具体化には至らず、2023年度課題へ持ち越します。

⑥ 2022年下期（10月）から二つのGHにおける維持費を値上げします。（10,000円→15,000円）

「生活保護受給者の方も安心して入居できるグループホーム」を位置づけていますが、それでも高齢者単身の生活保護受給額よりも低い料金設定で事業運営してきました。そこで市内グループホームの料金をリサーチし、事業計画に基づき「こまくさの家は10月より」「こまくさの家・長房は11月より」維

持管理費の値上げを行いました。特にこまくさの家・長房は開所から 11 年となり、修繕箇所が毎年発生し修繕に関する費用増の状態にあります。

⑦ 地域に根差した事業活動の更なる具体化

社会福祉法人における公益的な取り組みで開始した介護よろず相談所には、法人 HP を通じ施設入所・施設関係者との関係性、また事業所へ飛び込みで相談に来られる内容には「依存症問題」や元入居者のご家族からの相談等が発生しています。

またフードバンク八王子えがおと連携するフードパントリーは開始から 1 年半となります。利用状況は月 4~5 人・特に若者生活保護受給者の利用が目立っています。中には刑務所から出所した若者の利用やホームレスの方の利用もあります。どのような利用者にも平等に対応するには困難もありますが、法人全体はこうした取り組みが確かな学びとなり、フードバンク八王子えがおへのフィードバックにより連携強化が図られています。

2. 2023 年度法人事業計画について

① 新任役職者を位置づけ、法人は「組織・チーム」として成長・発展を目指します。

専門職の「個」としての成長をチーム全体で支え、組織・チームとしての成長・発展を役職者間の連携強化により強固なものにしていきます。

② 新型コロナウイルス感染症対応の継続します

5 類への引き下げが目の前に迫っていますが、今後も変異株による感染拡大が示唆されます。感染対策は現状維持で継続し、BCP の改定含め取り組みを継続します。

③ 法人長期計画を作成します

この間、積み重ねてきた中身を見直し、議論を再開し今年度感染を目指します。

④ デイサービスでの ICT 化と LIFE 加算開始します

デイサービスに初めて主任を位置づけました。法人内連携をよりスムーズに出来るよう同介護ソフト「カイボケ」を導入し、LIFE 加算を目指します。

⑤ 法人寄付金の呼びかけます

こまくさの家・長房は 2011 年 1 月 1 日開所から、2023 年度 12 年目を迎えます。施設屋上防水・給湯器・エアコン・外壁等、大規模修繕を余儀なくされています。関係する多くの方々へ寄付金を呼びかけ、大規模修繕工事に向け準備を開始していきます。

⑥ フードバンク八王子えがおとの連携：フードドライブ・フードパントリーを継続します

社会福祉法人の公益的取り組みの 1 つとして、これらの取り組みを他法人と連携し継続します。緊急食糧支援は食品を渡すだけに留まらず、コロナ禍での生活の様子・健康状態等の様子も確認し、記録し、必要に応じ電話でフォローする事もあります。SDH 健康の社会的決定要因に関する視点をもって対応する学びの機会にもなっています。

⑦ 介護安全委員会・教育委員会の継続開催・法人事例検討会の開催します

高齢者虐待防止に関する法整備含め、この間準備してきた内容含め法令遵守に向け取り組みます。

教育委員会での法人事例検討会は法人の恒例行事です。リアルな現場を全事業所が共有し、学びあい成長する機会です。毎月の委員会活動は引き続き「学習する組織」を学んでいきます。

「組織づくりは人づくり」益々重要な活動と位置づけ、継続していきます。

⑧ With コロナ 地域に根差した事業活動の更なる具体化を図ります

別紙「手をつなごう プロジェクト」を企画し、地域 NPO 法人なみき福祉会様・社会福祉法人マインド八王子様と連携し、地域向け活動を具体化していきます。またマインド八王子様の事業所にある「萌」（障害者雇用・パン屋販売）様とデイサービスでの連携に向け相談を開始します。

- ⑨ With コロナでの介護事業活動を「コロナ禍丸3年の振り返り（別紙）」をもとに、利用者・ご家族状況等を丁寧に把握しながら取り組んでいきます。私たちならではの科学的介護を追求していきます。（実践の根拠を明確にし「その人らしく生きる」を支える介護）
- ⑩ この間、三多摩福祉と法人事例検討会をはじめ連携強化を図ってきました。最近では経理部門における相互訪問等を行い、業務改善に向け動き始めています。民医連加盟の社会福祉法人の仲間として、組織間交流を更に活発化し連携強化を図っていきます。

3. 管理運営

- ① 毎月1回管理者会議開催（第3火曜日）
- ② 年5回役職者会議開催（第3火曜日）
- ③ 介護安全委員会（第2水曜日）：ヒヤリハット・事故報告
- ④ 教育委員会（第2木曜日）

4. 各事業所における重点課題

① こまくさの家

満床維持が必須である為、入居までの期間の短縮が課題である。入居診断書、情報提供書作成までに最低でも1週間はかかる。その後、共立診療所の医療確認で数日を要する。いかに早く、ご家族に働きかけられるか。また、医療確認の期間を短縮すべく医療連携をしていけるか。現在、空室から2週間を目安に入居に繋げるようしているが、1週間を目安に出来る様にと考える。

② こまくさの家・長房

2023年度管理者交代があるため、確実な引継ぎを行う。また継続課題として満床維持を目指し、空床から入居までの期間短縮を引き続き目指していく。2022年度は特に1階の入居者の入れ替わりが多く発生し、平均介護度がこの事により低下している。医療連携の中で、この点についても相談を行いながら、入居者の実態に即した介護度となるよう対応していく。

③ デイサービスセンターかっちゃんの家

「断らない介護」を継続しつつ、「利用者に寄り添う介護」を目指していく。特にコロナ禍3年間の経過の中で、感染に対する利用控え・サービス開始後は比較的早く入院・入所になる利用者の方々も多く、認知症の進行等含め利用者状況の変化を痛感した。今後の事業活動はマンネリにならないよう創意工夫を凝らし具体化を図り営業活動を進めていく。

④ ケアプランセンターいきいき

利用者の終了と新規開始が毎月10件程度入れ替わる状況が続いており常時利用者対応に追われている。それに伴い書類の整備とチェックが十分できていない。効率が良く不備のない書類整備点検が課題。ケアマネ全体が高齢化しており後進ケアマネの獲得と主任ケアマネの育成資格獲得にも継続取り組んでいく。次期介護保険改正の情報にも注意して正確な情報獲得と対策に取り組んでゆく。

⑤ ヘルパーステーションいきいき

ハイリスクな状態で在宅生活をギリギリまで続ける傾向があり、転倒骨折等の変化や疾患悪化等によるイベントにより急激に変化が発生する事が想定される。認知症や精神疾患等、疾患の理解を更に深め対応できる職員の育成や研修が必要です。さまざまな方法で職員確保が継続課題です。