

### 1. <職員>

2014年度は必要な職員を与えられましたが、全てが中途採用の方々であり、その指導教育に時間が掛かりました。特養入居者の介護に支障をきたし、サービス確保と職員の育成の為ショートステイを一時休止し、その職員4名は特養で働いて頂きました。

2015年4月1日現在で、正規職員41名、契約職員12名、嘱託職員6名(医師を含め)、派遣職員9名、パート職員23名、合計91名の職員がおります。人件費を抑える事が安定経営に繋がるため、特養各ユニット職員定数やデイサービス・ショートステイの職員定数を定め、スリム化する必要があります。

### 2. <経営>

2014年度はショートステイを5月13日～12月4日まで全面休止しました。12月5日～週4日のサービスを始め、2015年3月1日から全面再開となりました。約9ヶ月休止したため、収入が昨年度よりも2100万円減少しました。当期資金収支差額はマイナス2000万円になりました。ショートステイ休止は、ディアコニアにとり大きな損失でした。今後2度と繰り返してはならず、事前の対策、特養・在宅相互の協力が必要です。将来の施設運営の為、総括の記録を残し伝えていきます。

#### 2015年度の努力項目

- ①人件費の削減。朝夕の人手の必要な所に人を配置し、日中の余分な人材を省いていく。60歳以上の嘱託雇用(基本給の85%支給)
- ②職員への指導・研修により技能を身につけ、スキルアップを目指す。新規職員を多くの職員が指導出来る体制づくり。
- ③毎年4月の新卒職員確保を目指していく。
- ④特養・デイサービス・ショートステイ・ホームヘルプ・居宅ケアマネなど、各部署の安定運営をする必要があります。

### 3. <連携>

- ・入居者の精神疾患の診療を、こひつじ診療所へお願いしました。
- ・地域とは雇用の受け入れ・夏秋の祭りでの協力・公民館祭りへの出店などを行ないました。又、優先入所委員会の地域委員・苦情解決で第三者委員を依頼しています。地域と更に深めていく必要があります。
- ・大学との連携に努め、研修・研究等を行ないました。又、学生の紹介等に繋げ、2015年度は1名の学生を採用しました。

ルーテル神学校生の草刈ボランティアや、青年キャンプの際草取りをして頂きました。十字の園からもご指導ご協力を頂いております。今後も続けていきたいと考えます。

### 4. <特養の在り方検討委員会>

目的：特養介護の問題点を見直し、今後のディアコニアの在り方を検討する。

メンバー：理事長・静岡福祉大学船城先生・施設長・事務長・介護主任・看護主任・相談員施設ケアマネ・栄養士・フロアリーダー

内容：各部署での問題点を挙げ、意見交換を行ないました。

取り決められた事：①組織の見直しを行い、入居部門、在宅部門を設けました。

②役職別研修計画の作成

次年度はメンバーを縮小して会議を継続していきます。

## 5. <事業計画の振り返り>

### ① ユニットケアの充実

- ・ショートステイでは家庭の延長線上に位置づけられる場となれるように、個々に関わりを持ち環境整備し、職員間で情報共有に努めました。
- ・施設ケアマネとしては、ケアプランに個別性を持たせました。
- ・デイサービスでは利用者の個別作業の充実に心がけ、デイ会議の中で準備して新しいものにも取り組みました。
- ・特養では楽しみの提供のため、レクレーションやユニット企画に取り組みました。
- ・考える介護の展開では、ヒヤリハット・事故などの集計と分析をし、対策に繋げる計画でしたが、時間をとって集まるのが難しかったです。今後は事故防止委員会で取り上げ対策・検討をしていきたいと考えます。
- ・看護室では、入居者・家族に寄り添う介護を目指しました。看護師が各フロア担当制を取り、きめ細かな対応をしました。

### ② 職種間のチームケアを深める

- ・ショートステイ・デイサービスでは利用者の情報を看護室へ伝え共有しました。情報が不十分で意見が対立する場面もあり、改善が必要です。適宜カンファレンスの場を作る予定でしたが集まらず、連絡を取り相談をしました。
- ・個々の力を認めてサポートしながら仕事をしました。サービス担当者会議を継続して行い、他職種が入居者を共通理解できる場・課題解決出来る場を設けました。
- ・在宅部門のデイサービス・ショートステイに於いてはチームケアの中で、マナーと良質なサービス提供の徹底に心がけました。

### ③ 理念の継承

- ・理念研修の開催。年2回の法人主催の研修に参加しました。
- ・ディアコニアの運営方針を、新規職員へのオリエンテーションでは伝える事が出来ましたが、他の職員へ伝える機会が少なく、職員会議や行事の折に伝えていきたいと考えます。
- ・理念に基づいて職務にあたり、業務に反映させる事は大切ですが、絶えず意識して取り組むことは困難でした。
- ・看護部門においては、「自分の家族をディアコニアに！」を目標に、温かくユーモアのあるデンマーク牧場ならではの味わいを模索しました。大きな行事の際は交流や外出支援を行ない、入居者個々のケアに心がけました。

### ④ 仕事への向上心

- ・日々の業務の見直しをして、会議の時などに話し合う場を持ってました。
- ・他職種とのコミュニケーションを多くとり、新たな視点・価値観を発見し取り入れました。
- ・専門職として個人の学びを深めていくと共に、職員同士協力してプラスの連鎖を生み出すように提案し合いました。
- ・居宅ケアマネ間での交流が出来、意欲を高める事が出来ました。レベルアップを図るため、積極的に研修へ参加しました。