

令和 6 年度 事業報告書

社会福祉法人 まなの会

令和6年度 事業報告書

目 次

《1》 法人本部	・ ・ ・ 3
《2》 介護老人福祉施設 カトレア三木	・ ・ ・ 7
《3》 ケアハウスカトレア神戸	・ ・ ・ 18
《4》 サービス付き高齢者向け住宅 カトレアロイヤル神戸	・ ・ ・ 32
《カトレア鈴蘭台・ケアハウスカトレアすずらん台》	・ ・ ・ 40
《5》 介護老人福祉施設 カトレア鈴蘭台	・ ・ ・ 41
《6》 ケアハウスカトレアすずらん台	・ ・ ・ 54
《7》 資料	
・ 入退職の状況及び離職率等	・ ・ ・ 62
・ 資格保有者状況	・ ・ ・ 66
・ 苦情報告	・ ・ ・ 67
・ 事故報告	・ ・ ・ 76

《1》 法人本部

平成 17 年 11 月 24 日設立

社会福祉法人まなの会
理事長 稲見 直邦

令和 6 年度は既存事業に加え、新たな事業展開を積極的に取り組んだ 1 年であった。
具体的には、公益事業であるサ高住の「カトレアロイヤル神戸」の「特定施設入居者生活介護」取得、北鈴蘭台圏域の地域包括支援センター（通称：あんしんすこやかセンター）の公募当選、併設する居宅介護支援事業所の事業開始である。

前者については、6 年度下期から運用転換をスタートし、入居者の契約の取り直しと、それに並行して職員の新規採用、増員を目指すも、当初計画より下回る結果である。課題を残す形となるも次年度以降も着実に推し進めて参りたい。

また後者については、本格始動は 7 年度当初からではあるものの、有資格者の採用がギリギリまで掛かり、引継ぎ業務を 2 か月で完了するのが極めて困難な状況であった。7 年度は事業の安定稼働はもちろんのこと、地域高齢者等への総合相談窓口として当法人の存在意義をしっかりとアピールして貰いたい。

既存事業については、職員の安定雇用は当年度も困難を来し、海外からの人材を補填しながら何とか運営継続できたような状況であった。

新規採用が困難を来す中、一方、既存職員の「働き方改革 3 か年推進計画」の初年度として、労働時間の短縮（9 時間拘束、8 時間労働を 8.5 時間拘束、7.5 時間拘束に変更）に取り組み一定の成果を挙げることが出来たのは大きかったのではと考える。来年度以降も「働き方改革」を積極的に行い、社会福祉法人まなの会の「独自性」を打ち出して参りたい。

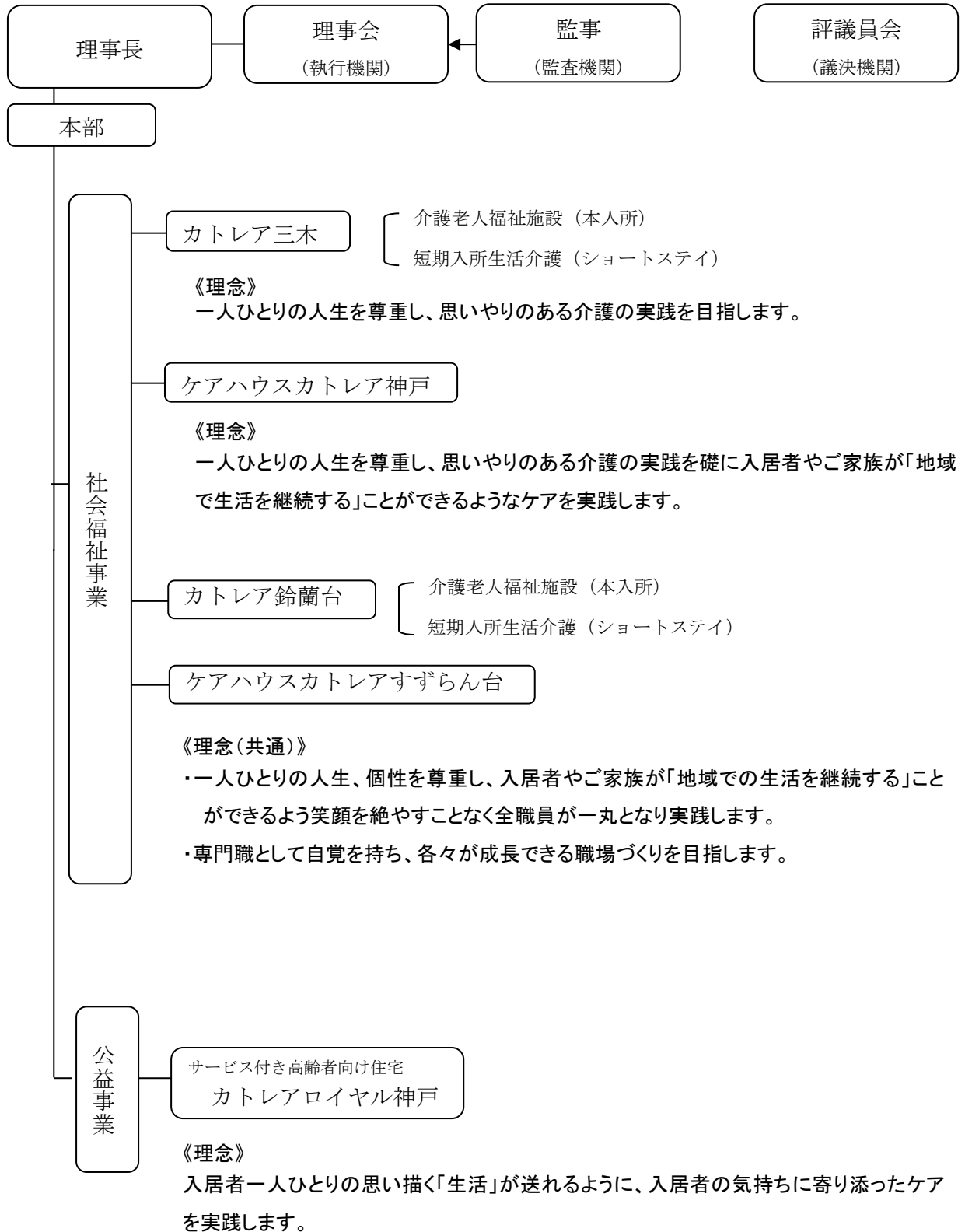
いずれにせよ 6 年度中に新たに加わった職員も多く、既存職員との温度差が生じぬよう当法人のスタンダードを浸透させ、早く一員として同じ方向性を持ち一丸となり地域社会に貢献できるよう、各管理者はそれぞれの事業所の取りまとめを行って欲しい。事業所運営は勿論のこと、組織構築にも全力を注いでもらいたい。その上常に「独自性」を意識しながら中長期的な視野展望を考察し、新規事業参画含む運営改善にも積極的に意見提起をしてもらいたいと願う。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】
①サービス利用者が満足できる人材の確保と育成を図る。 人材雇用に関して各事業所の採用計画に基づきハローワークへの求人情報掲載、法人ホームページでの情報発信、人材紹介会社からの問い合わせによるマッチング等多岐にわたる方法により確保に努めるも計画通りの採用が進まず苦戦した。特定技能外国人は今年度6名の受入れとなり計10名の在籍となった。入職後の職員を育成する枠組みを活性させ、長く定着できる職場作りの取り組みとして、現場職員からの声を反映しOJT統括手当の創設ができた。働く職員のモチベーションを向上させることがサービス利用者への満足度向上に繋がる循環を構築させ継続を図ることができるよう法人で実現できる取り組みに積極的に関わっていく。
②継続した業務改善に取り組み、総務部門との連携を図る 総務部門会議を設け、2か月に1回開催した。各拠点と本部との情報共有を念頭に、法人内の労務勤怠に関するやり取りを効率的に統一させることで処理を簡素化できスムーズなやり取りが実現した。今後も継続した問題提起と共有を行い、法人内の業務改善を行いルールの一統化を図る。
③情報管理を徹底し、必要な情報を適切に開示・発信する 定例での関係各所への申請、届出をはじめ、次年度へ向け動きの多い一年となった。新規事業開設の申請に伴う関係各所への届出、また、法人の就業規則変更に伴う各種規程の変更、届出を行った。本部会議を定期開催し、法人のスケジュール、進捗状況の共有を関係職員と行い滞りなく行えた。

法人組織図

基本理念

社会福祉法人まなの会は、誰もが人間として尊厳のある生活が送れるよう、職員が一丸となり、より質の高い福祉サービスを提供します。また地域福祉の担い手として信頼のおける法人運営を行い、多様化する福祉ニーズにも対応できるような人材育成を行っていきます。



《2》介護老人福祉施設 カトレア三木

平成 18 年 10 月 15 日開所 定員：入所 50 人 短期入所 20 人

介護老人福祉施設カトレア三木
施設長 上山 秀樹

「利用されている皆さまが、1 日でも多く屋外に出て気分転換できるようにしたい。」令和 6 年度の事業目標のひとつとして、各部門・ユニットが協力し、施設敷地内や屋上に花や野菜を植える活動を通して、散歩や水やり、収穫など、季節の移り変わりを感じる機会をこれまでよりも多く設けることができた。

また、屋内でも「食」に関する企画も年間を通して従来よりも多く実施し、利用者と共に調理から実食まで行うレクリエーションの充実を図った。特に、屋外での活動が難しい夏期・冬期にも実施できることから、日常生活のなかに笑顔と喜びを感じられるような時間を創出できた。

競合他社が増える中でも、入居して通常の介護サービスを提供するだけの高齢者施設ではなく、カトレア三木の職員、環境だからこそできる付加価値を模索する 1 年間となったが、企画した職員は、自ら立案承認された企画が成功した体験と、多職種が協働して成果を上げられたことなど、次年度に活かす道筋ができたことから一定の成果が得られた。

その他、コロナ禍の閉鎖的な状況から脱し、施設内での行事も少人数からグループ単位での交流が可能となり、ご家族との面会の機会も増加した。ただし、依然として気軽な外食や外泊が難しい状況であるため、今後も感染症リスクのマネジメントを継続しつつ、ご家族との繋がりを大切にする取り組みを進めていきたい。

令和 6 年度稼働率については、例年通り目標稼働率 98.0%を掲げて取り組んだ。令和 5 年度からの継続として、ショートステイ契約の増加とリピーターの確保を目的とした活動を行い、生活相談員による営業活動や、各部門・専門分野におけるサービスの見直し・質の向上にも力を入れ、年間 61 件の利用契約を締結したが、下半期は入院者数の増加やリピーターニーズの減少により、結果的に実績稼働率 92.3%（目標差-5.7%、前年比-0.7%）と未達成となった。

営業活動や施設内企画の充実など、施設内資源を活用した稼働改善の取り組みは実施しているが、令和 6 年度末の入居待機者数は約 20 名、内ロングショートステイ利用中待機者が数名となっており、待機者数も年々減少傾向にあることと、ショートステイから特養への事業転換もできないことなど、地域高齢者のニーズと高齢者施設、行政、それぞれの溝を上手く埋めていくことが大きな課題となっている。

今後も、サービス体制の再構築と利用者確保のための手段を見直し、生活相談員がタイムリーなニーズを迅速に把握できるよう、日頃からの情報収集に努める姿勢を強化し、競合他社に負けない施設づくりを目指し、全職種・全部門が知恵を出し合いながら、一枚岩となって前進していきたい。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】

①利用者にとって居心地のいい環境を目指す

市内競合他社との差別化を図り、入所第1希望の施設になれるよう、カトレア三木の付加価値となる取組みを模索するため年間行事計画を実行した。また、施設側が一方的に進めることがないよう、利用者及びご家族から要望や相談が気軽にできる環境を目指した。

・各部門・ユニット別の年間行事計画の実施

職員自らが考え、実行し、評価し、次に繋げる（PDCA）を年間行事計画の中に盛り込んだ。管理者及びリーダーはリスクマネジメントをしっかりと行いながら、職員を尊重して進めていくことができ、起案者の自信に繋げることができた。

・入所者・利用者及びご家族からの要望・相談を気軽にお伺いできる環境づくり

面会が緩和されて家族とのコミュニケーションの機会も増えたが、職員が進んで要望や相談を伺うことよりも、ご家族からの申し出の方が多かった。事故報告や日用品の依頼など、形式的な報告連絡にとどまらず、日常生活の様子を添えるように改善したい。

・入所者・利用者の健康維持と気分転換できる機会を多く設ける

年間行事計画にも施設敷地内の美化計画や食事に関するレクリエーションを企画できたことで、前年度よりも活動的な1年間となった。健康維持に関しては、日常生活における観察力は今後も向上させるために研修などを通して質の向上を図り、長く施設生活が維持できるようにしたい。

②職員にとって働きやすい環境を目指す

働きやすい職場を目指すひとつとして、適正な人員確保と人材育成に取り組んだ。期首前後に退職者が増加したため人材確保には非常に苦慮したが、第3四半期頃には人員不足は解消されたが、OJTの体制や教える職員の教育ができていなかったため、新入職員の質で習得期間が変動するため、OJTカリキュラムの見直しと教える側の先輩職員の意識改革に取り組んだ。また、業務上必要となる設備備品類の不具合で利用者の生活リズムや職員のルーティン業務が滞ることがないように対応してきた。しかし、軽微な不具合にもかかわらず確認不足のままメンテナンス依頼するケースなども多数あったため、その都度改善してきた。

その他、出勤時の打刻の際は、仕事に気持ちを切り替えるタイミングとして、笑顔で打刻するように働きかけた。結果、賛同する職員はとてもいい笑顔で出勤するようになった。

③利用稼働率 98.0%を目指し、事業活動収支予算の達成を目指す

令和6年度稼働率(70床) 目標 98.0% 実績 92.3%

前年度から実施してきた入居促進及び稼働率の改善のための取組みを継続し、当年度の安定稼働を目指してきたが、期末にかけて入院者の増加、ショートステイ利用者の減少が著しく、これまで積み上げてきたことでも対応できない状況となり、結果的に目標未達成で前年度実績よりも-1.0%落ち込むこととなった。事業活動収支では、事業活動収入と人件費が共に減少したため収支差額への影響はなかった。

稼働率改善に直接かわる相談援助部門の意識改革は、これまでから課題としてきたことで、数か月先をベッドコントロールする中で変化を迅速に読み取り、他事業所や利用者のニーズをこれまで以上にくみ取ることを実施し、安定稼働に繋げるよう改善する。

《3》 ケアハウスカトレア神戸

平成 22（2010）年 4 月 1 日開所 定員：30 人

ケアハウスカトレア神戸
施設長 栢山 英

はじめに、ケアハウスカトレア神戸としては 5 年以上ぶりに年間目標稼働率を達成することができた。入居者の状態が落ち着いておられた期間が長かったことが一番の要因（入院による空床期間は昨年度より 112 日減少）である。定員数の少ないケアハウスカトレア神戸では入居者一人の入院や退去による稼働率への影響が大きいことを自覚し、今後も介護・看護職員を中心に健康管理に努めていきたい。

今年度、年度途中で生活相談員の交代があり、昨年末より退去後の空床日数が増えているということに少なからず影響していることについて問題視している。申込件数を増していくために、生活相談員の指導はもちろんのことではあるが、ケアハウスカトレア神戸の良さを外部に発信することへの意識強化に施設全体で取り組んでいきたい。

次に、令和 6 年度は 5 年度よりもさらに退職者が多い年となった。主に入職してから短期間の職員の退職が多いことから、リーダー会議を中心に原因を考え、改善策として、入職時の指導スケジュールを見直すことができた。毎月の OJT 会議、日々の振り返りの中で問題点がないかを常に意識し、その都度改善策を考えることを継続していきたい。

今年度も運営懇談会、フロア懇談会を開催し、職員とご家族との交流機会を持つことができた。日々の様子をより詳細まで伝えられることで理解していただけることや、今後の要望をいただくきっかけにもなり、職員・ご家族どちらにも好評となった。今後も継続していきたい。

最後に、物価高騰や人件費高騰により支出面が増え続けている状況ではあるが、新たな加算取得など、収入面を増やす努力、職員配置の見直し等を常に行い、ケアハウスカトレア神戸単体で今後も安定した経営を継続できるよう努めていきたい。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】

① <思いに応える>

令和5年度中に再開したフロア懇談会・館内面会により、入居者だけではなくご家族のニーズも介護職員が直接伺えるようになった。日々の生活についてはもちろん、一人ひとりのご希望にも応えることでこれまで以上の満足度向上を目指す。

年度内に全ての入居者が外出できることを目標に掲げ、達成することができた。入居者、ご家族の意向を伺い、様々な所へほぼ毎月実施することができた。ご家族にもできる限り参加してもらえようお声掛けし、一緒に過ごしてもらう時間を持てたことは良かった。

懇談会とアンケートでは面会や外出への要望を多く頂いた。感染症予防対策を考えながらも少しずつルールを緩和すること、個別での相談に応じることで対応してきた。中には自宅や他施設に入居されているご家族への面会も対応することができた。

② <適正な人員配置>

人員基準、加算要件等はもちろんのこと、施設の現状に対して適正な配置を常に考える意識を持ち、早出・遅出等の勤務時間の変更や、人数の変更にも必要に応じて行うことで、施設都合に入居者を合わせることなく、入居者の生活に合わせた配置を考えていく。

また、職員の働きやすさ向上へと繋げるために、カトレア神戸の良いところは残しつつ、業務の短縮やケアの質の向上を ICT 環境のさらなく活用を追求することで実現する。

採用できても早期に退職してしまうということが年度スタート時より続き、年間退職者 10 名、離職率は 58.8%と高すぎる数字となった。ただ、そのことがきっかけでリーダー会議を中心に何が問題なのかを考え、改善策を考え実践することができた。

特に、新入職者の勤務と OJT 指導者の勤務を揃えることができていなかったことに問題があると考え、これまで新入職者は入職後最初の 1 か月は勤務を全て日勤にしてもらっていたが、初日以外は全て OJT 指導者と同じ勤務に入ってもらうように変えた。そのことで色々な職員から指導を受けていたこれまでと違い、新入職員は常に指導者に相談ができること、指導する側も進捗が把握しやすいことで次の仕事を覚えるまで毎回スムーズに進むことができた。今後もこの流れを継続しながらも、常により良い形を考えていきたい。

③ <安定した経営>

令和6年度平均稼働率を 97.5%とし、事業活動収入 174,403 千円(前年度見込より 359 千円増)を目指す。

ケアハウスカトレア神戸としては5年以上ぶりに目標稼働率を達成し、事業活動収入も 180,434 千円と、目標を約 600 万円上回ることができた。しかし、下半期だけでは目標を下回っており、退去後の空床を埋めることに苦戦している状況が続いている。年度途中に経験の浅い生活相談員への交代があったことも少なからず影響しているが、これから新規獲得に繋がれるよう指導し成長を見守ると共に、職員全員が稼働率を意識し、日々の健康管理はもちろんのこと、施設の PR に繋がる発信ができるように今後取り組んでいきたい。

また、人件費の上昇や物価高により支出面は増え続け、経営を安定させることの難しさを痛切に感じた。これまで以上にコスト管理を強化していきたい。

《4》 サービス付き高齢者向け住宅 カトレアロイアル神戸

平成 26（2014）年 1 月 15 日開所 定員：71 室 80 人

カトレアロイアル神戸

管理者 前田 眞由美

令和 6 年度の入居者定員基準稼働率は年間平均 91.7%、居室数基準稼働率は年間平均 98.5%となり、入居者 15 名、退去者 10 名で稼働目標としていた 91.4%は辛うじて達成することができた。

令和 6 年 10 月より特定施設入居者生活介護に移行し今年度移行者を 6 割と目標立てしていたが、達成には至らず、3 月末時点で 40 名と 5 割にとどまった。

上半期には居室を満床にする事を優先し目標達成ができたが、下半期は急な退居が重なり入居までに時間を要した。また、長期入院者が数名いたことも稼働を下げる要因となった。今後は、スムーズな入退去に向けた職員連携を行い、次年度には滞りのない入居受け入れを目指す。

特定施設入居者生活介護に移行後、専門職を配置する事ができたため、入居者への適切なアセスメントを行い、ケアプランに落とし込むことで職員間の連携を取りパーソンセンタードケアを目指し取り組む事を行ってきたが、入居時や退院時のカンファレンス等を行う事ができなかった。

また、看護職員を配置したことで入居者の心身の不安や悩みを相談できることができ、より安心した暮らしを送っていただく事ができ入居者、ご家族共に喜んでいただけた。レクリエーションや機能訓練にも計画的に参加していただく事で、少しでも元気で長く暮らしてもらえようフレイル予防に努めた。

開設より 11 年目を迎えた令和 6 年度は設備においても不具合等が発生していたため、大浴場のボイラーや混合栓（カラン）の修繕を行い、入浴時の快適さにつながるよう修繕を行った。また、次年度には空調設備の不具合による修繕を行う予定であり、入居者がより快適に過ごせるよう努める。地域との交流と施設の認知度向上に努めるため、今年度はオレンジ 110 番への参加を行い、地域の関係団体や企業、大学などとの連絡会に参加し情報共有を行った。次年度は地域の催しや訓練等に参加し、地域貢献が出来るよう顔なじみの関係を構築したいと考える。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】
① 稼働率 91.4%を目標とする（居室稼働率 97.7%） 年間目標は達成することができたが、上期目標にしていた特定施設入居者生活介護への移行者を6割にすることはできなかった。下半期は生活相談員、看護職員等が着任したため、稼働につながるよう地域の病院やケアマネとの連絡を密に行い、スムーズな入退去や入退院の調整を行った。次年度は特定施設入居者生活介護への移行者が8割になるよう目標とし、魅力ある施設づくりに努める。
②職員人材育成 上半期目標としていた外部研修やスキルアップ研修ができていなかったが、下半期は外部の認知症介護基礎研修に3名が参加できた。また内部研修も必要研修については実施できた。 下半期は新しい介護職員や専門職員（生活相談員、看護職員、機能訓練指導員（柔道整復師）等）が増え、情報の共有と業務のマニュアルを確立させるため、介護ソフトの利用方法や情報発信のルール等を確立させた。
③入居者の生活を充実させる 食事に関する要望が多かったため、今年度は委託業者と食事内容や提供方法、盛り付けお皿など、どのようにしたら満足できる食事提供ができるか、管理栄養士を交えて検討を行った。結果、食事アンケート等では味が良くなった等少しではあるが満足度が上がった。下半期は専門職員が配置されたことにより、ご家族、入居者からの相談や、体調不良の早期発見、適切な医療へつながることができた。また定期的な機能訓練やレクリエーションが定着し、入居者の健康増進にもつながった。
④地域への貢献 地域のボランティアセンターで活動しているボランティア団体へ活動の場を提供することができた。また、地域の企業や大学等関連団との連絡会や意見交換会に参加し、事業所としての地域での役割を把握し、カトレアロイヤル神戸の認知度を高める活動が出来た。

《介護老人福祉施設 カトレア鈴蘭台・ケアハウスカトレアすずらん台》

介護老人福祉施設カトレア鈴蘭台
ケアハウスカトレアすずらん台
施設長 高階 和洋

令和6年度は、特養入所年間稼働率93.6%（目標97.5%）短期入所95.6%（目標99.0%）で事業活動収入233,826千円と11,427千円増額。ケアハウスは年間稼働率87.7%（目標97.5%）ながら、事業活動収入は171,533千円で-3,645千円という結果となった。

特養部門に関しては、入所、短期入所者生活介護（ショートステイ）は昨年度より改善は見られたものの目標達成できておらず課題を残すこととなった。

一方、ケアハウスについては5年度下半期以降何とか稼働を取り戻すも手厚い介護（看介護2対1）を担保しながらの稼働を維持するために、待機者がいる中で人材雇用に苦慮し、仕方なく稼働を押さえざるを得ない状況に置かれた。稼働については相談援助部門のみが意識する傾向にあり、次年度以降は全職種が今以上に意識し取り組まないといけない案件であるとする。処遇改善加算等に於いても稼働が比例していることを意識し、自身に配分される加算は自身で稼ぐくらいの気持ちで取り組んでもらいたい。

運営面全体に関しては、法人の「働き方推進3か年計画」の初年度ということもあり、労働時間が短縮され（8時間⇒7.5時間）、それに伴う業務内容の再編成、見直しが十分にできず、単純にケアや労働の質（全職種）の低下が見られた。効率化を考え、しかし質を落とさぬような運営が維持できるよう、ハード、ソフト面双方から引き続き検討していきたい。

リーダー育成については今年度は、少なからず自分たちで考え、行動し、振り返り、修正を行うことが出来ていたように感じるも、しかしまだまだ個人差に開きがあり、高いレベルで標準化できるように全体の質をもっと上げていくよう指導していきたいと考える。

年度内にリーダー職を定数配置は出来なかったものの、次年度当初で完了する予定としており、その後は、次期育成候補を選択し次に繋がるような組織を構築していくように私自身も積極的に動いていくこととする。そして法人内他事業所に配置できるように迄行けるようにしたい。

とにかく次年度は、与えられた仕事を限られた期限で遂行する人材の育成でなく、自身で考え計画し遂行する人材を積極的に評価・昇格し、組織の中心に配置していきたい。

地域活動に関しては、地域に開放したカフェの再開や地域活動の参画の依頼の声が大きく、それらにきちんと応えていけるような体制を再度検討して参りたい。

その他特化することとしては近年課題として挙げられているカスタマーハラスメントに関してであるが、事業所内外での研修に職員を積極的に参加させ、「自己防衛のしっかりできる組織」を全員で取り組んでいきたいと考えている。

《6》介護老人福祉施設 カトレア鈴蘭台

平成 29 年 10 月 1 日開所 定員：30 人 短期：10 人

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】

①稼働率は特養入所 97.5%、短期入所生活介護 99%を目標とする。

稼働率は入所 93.6%、短期入所生活介護 95.6%となり、ともに目標に届かない結果となった。前年度と比較すれば、入所で 1.8%改善、短期入所生活介護では 6.3%の改善が見られたが、入所では年間 13 名の方が退所され一年で約半数の入所者が入れ替わる結果となった。また、入院者の数が多く入院に要する日数も 503 日発生し、稼働の 4.6%を占めている。入院理由として予防できていたものもあり、医務を中心に振り返りを行い入院者数の削減が課題である。短期入所生活介護においては、入院者の居室を空室ショートとして活用する意識が付き、稼働は徐々に上向きつつある。以前急なキャンセルも発生するが、利用延長を勧めるなど工夫ができるようになってきている。

②新たな組織運営

年間を通して 7 名の職員が退職、特定技能実習生 2 名を含む 10 名の入職があったが、内 3 名は退職となった。年度当初は一人の夜勤者が月に 10 回を超える夜勤を行う状態になり、年度末時点でも一人 8 回程度と依然として多い状態である。次年度の 4 月、6 月と常勤職員の入職が決まっているため、丁寧な指導を行いつつも早期に夜勤回数の適正化を行っていく。

新たな介護主任の擁立は叶わなかったが、短期入所生活介護ユニットを含む各ユニットにリーダー職員を配置することができた。内 1 名は生活相談員を兼務することとなるが、4 名のリーダーで相互に協力できる体制を整えることができた。各リーダーが中心となり、ご家族へ SNS と通じた関わりの意識はまだ低い、行事のみならず日常のご様子をお届けすることで、ご家族の安心につなげていく必要がある。

併施設を含む施設全体の中で 1 階のユニットが最も早く家族会を再開できた。それに続きコロナ禍以降久しぶりにご家族の生の声を聴くことができた。その場にいた職員達にとっても励みとなった。依然として人員は厳しい状況ではあるが、次年度へ向け新たな職員を得て、新しいリーダー達と安定した新体制の構築を行っていく。

《7》 ケアハウスカトレアすずらん台

平成 29 年 10 月 1 日開所 定員：30 人

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】

①稼働率は年間稼働率 97.5%を目標とする。

年間稼働率は 87.7%となり目標へ 9.8%届かず大幅な未達成となった。主たる原因としては、年間通して職員の不足に伴う入居契約数の制限を行う必要があり、2対1の人員確保に非常に苦慮する1年となった。また、退去者数も1年で13名と過去最高値となり、約半数の入居者が入れ替わることとなった。反面、14名の新規入居者の獲得もできており、併設ショートステイの営業と連携を図り、医療機関からの入居以外に在宅からも広く受入れを行うことで、地域でのケアハウスカトレアすずらん台の認知度も上がってきているように感じられる。職員においては、3月末にて2名常勤職員が退職となったが、2対1の人員確保の目途も立ち、新年度は30名を受け入れられる体制にてスタートすることができる。

②新たな組織運営

年間を通して6名の職員が退職、一時は夜勤可能職員が3名となり、一人の夜勤者が月に10回を超える夜勤を行うこともあった。その様な中でも新卒職員を受け入れ、年齢の近い職員を指導者として付けることで、想定よりも早くひとり立ちできるなど、新しい職員の成長も感じられる一年であった。夜勤専従職員の雇用もでき、夜勤専従者を除く職員の夜勤回数も5回程度と目標値を成すことができた。また、特定技能実習生2名を含む6名の新入職があり、一人ひとりに対してOJT統括者を中心に丁寧な指導を行う基盤ができつつあると感じる。今年度受入れを行った新職職員の母校からは、来年度も1名入職が決まっている。この良い流れを維持しつつ、人員の安定に努めていく。

3ユニットに対して2名の介護リーダーで1年間組織運営を行うこととなった。下半期には看護職員が副主任となり、介護、看護間でよい連携が図れるようになってきている。それぞれが部門の管理を行いながらも、相互に協調性を持ち職場の雰囲気もよくなっている。来年度には全ユニットへリーダー職員を配置し、介護部門全体を管理できる職員を育成し、より強固な組織につなげていく。