

平成 26 年度事業報告

社会福祉法人 四天王寺福祉事業団

ご利用者の尊厳を守り、良質なサービスを安全に提供し、安心して地域で暮らして頂くことに貢献するため、平成 26 年度は、当法人の理念である「宣言」の理解を深めるべく、各事業部において、会議、研修、面談などの場を通じてあらためて浸透を図り、「宣言」を具現化する人財の育成に努めた。さらに役職者による各施設での研修・指導を充実させるなど、これまで本部に集中していた機能を法人全体に広める活動が進んだ。一方で本部機能の強化として、研修体制を発展させるべく、四天王寺社会福祉研修センターと研修委員会の一本化を図り、平成 27 年度以降の体制作りを進めた。サービスについては、良質なサービス提供を目指し、科学的な分析手法を用いて研究を続けており、その手法が現場において定着してきていることを実感した。財務面においては、堅調に収入を伸ばしているが、物価の上昇並びに賃上げが進行する中、制度改正や報酬改定の影響もあり、中長期的には予断を許さない状況である。四天王寺悲田院高齢者複合施設の建替工事に伴う償還金については、法人全施設の協力の下、計画通り進めることができた。また、新会計基準の導入については、スムーズに進み、財務担当者の研修を実施し、スキルの向上に努めた。地域に向けては、四天王寺悲田院において、障害者雇用、中間的就労に取り組むべく、高齢、障害、児童の各施設で連携し、体制作りを進めた。また平成 27 年度施行の各制度改正に向けた準備を進めた。

各事業部については以下の通りである。

医療事業部は、地域との連携・共存に重点を置き、新しい事業に取り組んだ年であった。四天王寺病院は、医師の異動等により、常勤医が少なくスタートした。稼働率の低迷により、収益面は大きく下がったが、外来では化学療法が安定し、一定の成果をあげた。平成 26 年末に発足した地域医療連携チームの活動を通じて、新規顧客の開拓と近隣病院からの紹介患者の確保により、収益の安定と在院日数の抑制を図るべく始動した。また、病院機能評価の更新では、平成 27 年度を受審に向けて、各部署が本格的に取り組む、訪問審査用の訓練もスタートした。四天王寺和らぎ苑は、在宅支援に大きく舵を切った。施設入所は、人工呼吸器対応の重症児者の受け入れを始めた。短期入所は、登録者数、利用者数を大幅に伸ばし、人工呼吸器対応の重症児者の受け入れの道を開いた。また、在宅の重症児とそのご家族支援の必要性から、集団療育を実施する「ひまわり」を開始し、児童発達支援事業につなげた。通所介護も、放課後等デイサービスを試行した。外来は、発達障害や歯科診療の受診者数を大きく伸ばした。平成 27 年度の在宅支援事業向陽の本格稼働に備え、ハード面の整備を実施し、訪問看護ステーションや児童発達支援の準備を進めた。

高齢事業部は、社会福祉法人友誼会を合併し、特別養護老人ホーム四天王寺紅生園として地域に貢献すべく事業継続を行った。養護老人ホームにおいては、特定施設の稼働向上に努め、長期借入金返済の負担軽減を図ると共に、養護老人ホームの認知活動に努めた。四天王寺悲田院においては、社会貢献活動として、四天王寺悲田院在宅に地域支援係を補充し、羽

曳野市社会福祉協議会へ出向し、羽曳野市、羽曳野市社会福祉協議会との連携を強化した。また、大阪府社会福祉協議会の社会貢献事業にも協力している。感染症、事故、制度改正等のリスクに対して情報の共有と対策、対応、予防に努めたが、新たな課題も見え今後の取り組みとしたい。

障害・母子・保育事業部は、職員間のラポール形成のため、コミュニケーションを普段からよく行い意思疎通が大事であるとの事業部方針に基づき、どの方向で進めればよいのかを会議等で協議し取り組んできた。また、施設訪問等の機会を通じてコミュニケーションをよく行うことで、それぞれの考えていること、取り組み、姿勢、職員の雰囲気や利用者サービス等がよく理解でき、人財育成のための情報を把握することもできた。ハード面では、四天王寺夕陽丘保育園分園と四天王寺さんめい苑のグループホームが入居できる施設を建設予定であったが、費用面で見合わせた。しかし、利便性や老朽化等の問題があり、平成 27 年度も継続して取り組む。四天王寺悲田院保育園と四天王寺悲田院児童発達支援センターの耐震診断を行い、四天王寺悲田院保育園は柱にかかる負荷を分散する工事を平成 27 年度に実施することとなった。四天王寺悲田富田林苑では、四天王寺和らぎ苑と協働し、在宅事業向陽を進めた。宣言や施設の使命、法人ルール、Do - CAP シート、経営計画書等の運用状況を確認し、課題等から研修開発を行い、平成 27 年度から実施する運びとなった。

法人本部は、社会福祉法人友誼会との合併にかかる事務支援を行い、無事に合併を完了することができた。計画した各規程改訂については、正職員就業規則、有期契約職員就業規則の全面的な改正作業を行った。職員に対するメンタルヘルスの取り組みは、全役職者にマネジメント研修を実施した。労務委員会は、採用応募者減少に対応するため、SNS ツールの活用とイベント開催について、応募者の視点で対応したが、平成 27 年度以降に課題を残した。経営リスク委員会は、セルフアセスメントツールとなる経営リスクチェックシートの作成と、経営リスクモデル（ver. 5）の改訂作業を終えた。

平成 26 年度は、「宣言」を意識するよう取り組んだが、まだ徹底できているとは言えない。また「宣言」を具現化するには、人財の育成が急務で、研修体制の再構築が必要である。それが進めば、自ずとサービスも向上していくと考える。サービスの向上は、ご利用者が地域で安心して暮らすことにつながる。しかし、安定的な事業の継続には、ハード面の整備も必要である。法人組織を駆使し、各委員会が連携を意識して、法人が抱える問題に遺漏なく取り組んでいけるようにしていかなければならない。様々な課題を克服すべく平成 27 年度以降取り組んでいく所存である。