

# 平成 29 年度事業報告書

社会福祉法人 エンゼル福社会  
越谷なごみの郷

## 1 職員育成

### (1) 内部研修

#### ① 新規卒業者職員法人合同研修（宿泊研修）

平成 29 年度の越谷なごみの郷新卒採用は、高校卒 4 名が入職した。

例年通り入社式は（株）大起エンゼルヘルプ三河島研修室で行い、翌日から 2 泊 3 日の宿泊研修を通し、まずは、心を学生気分から社会人へとギアチェンジし、職業人として「当たり前のことが当たり前出来る」姿勢を身につけることを目的に実施。そのうえで専門職として目的意識に目覚めた状態でスキル・知識を習得することができるようになり、自ら気づき、自ら進んで学ぶ事ができる姿勢を身につけられることで、法人の職員としてのスタートラインに立てる新入社員へと成長する機会として実施した。毎年実施しているフォローアップ研修は、10 月に 1 泊 2 日で実施。半年間の振り返りや行動計画書の進捗状況確認し、これからの半年間に向け気持ちを引きしめることを目的とした宿泊研修である。

#### ② 外部講師による研修

・嚥下機能評価員の研修（第 2 期生）を実施。摂食嚥下のメカニズム、病態の特徴、検査・訓練方法、支援のコツを学び、人が生きる事を支える食支援のプロを養成する研修。目の前の入居者に対して適切な食支援を実践していくための取り組み。1 年を通じて学び、介護職施設介護支援専門員 4 名が受講したが、最後の試験に 4 名中 3 名が不合格という結果になり、受講者を決定する時点で「自ら学びたい」という姿勢で希望しているのかという課題が見えた。

・外部より講師を依頼し「虐待に関する研修」を行った。

障がい者の立場からの視点を踏まえ、法令等の学びと同時に言葉ひとつの重みを学んだが、内容が若い介護職には、難しかったと研修報告書から感じた。介護施設は様々な年齢の職員がいる為、段階的なレベルに合わせた研修企画が今後必要である。

#### ③ 法人合同キャリアパス研修

	対象	実施状況
新卒研修	新卒	6 月・9 月・3 月
初任者研修	入職 2 年目ケアワーカー	5 月・12 月・2 月
中堅研修①	入職 3 年目ケアワーカー	5 月・11 月・2 月
中堅研修②	入職 4 年目ケアワーカー	6 月・8 月・2 月
中堅研修③	入職 5 年目ケアワーカー	6 月・10 月・1 月
リーダー研修	ユニットリーダー・次期リーダー候補者	5 月・7 月・11 月・2 月
マネジメント研修	管理者・フロア責任者	6 月・12 月
専門職研修(部会)	ケアマネ・NS・SW・栄養士・PT	年 3 回

29 年度は、法人で初めて計画したキャリアパスの研修を計画・実施した。対象者も年度の初めに決定し必ず受講する研修として 3 施設が一緒に行うことで、より緊張感をもって望めたのではないかと思う。また、施設を超えて職員の成長する姿を見る事で、他施設職員の資質評価を共有す

ることができ、個別の課題が見えるメリットもあった。

#### ④内部強化研修

毎年、前年度を振り返り、課題をもって各委員会が中心で研修を企画実施している。

29年度は、嚥下機能評価員研修による第1期卒業生で構成された「嚥下機能向上委員会」が新たに設置されている。

事故防止委員会	虐待防止委員会 (身体拘束廃止)	感染症防止委員会	褥瘡防止委員会	嚥下機能向上委員会
入浴リスク研修	高齢者虐待と権利擁護	感染予防対策の意識向上研修	入浴研修(洗い方)	嚥下機能の理解と食事介助におけるリスク研修
アセスメント研修	虐待リスクにおける思考プロセスの理解	手洗い研修	オムツ交換研修	
		吐物処理研修	ポジショニング研修	

#### ⑤看護師による知識研修(勉強会)

今年度、初めて試みた「知識の勉強」は任意参加にしたが、希望者がいない月もあり、今後の課題であるが次年度も継続していく。

実施月	内容
5月	バイタルってなあに？
6月	温度・湿度の管理
7月	脱水について
8月	バルンってなあに？
9月	胃瘻について
10月	ストーマについて
11月	在宅酸素
12月	褥瘡を無くそう
1月	薬のはなし
2月	便秘について
3月	皮膚トラブル

#### (2) 外部研修

どんな内容の外部研修があるのかPC内で確認できるようにしてあるが、介護職の自ら希望もなかったが、外部研修をチョイスして行けるような環境を作る事ができなかった。次年度への課題として取り組む。

実施月	外部研修	参加者
4月	医療連携	介護支援専門員(居宅)
6月	3年目研修	各部署入職3年目職員6名
6月	介護福祉士実習指導者研修	フロア責任者
6月	虐待研修	介護支援専門員(居宅)責任者(施設)
7月	高齢者の栄養を考える(病態別食事)	管理栄養士
8月	排泄ケア研修	褥瘡委員会メンバー
8月	認知症研修	介護支援専門員
9月	法令遵守研修	介護支援専門員(居宅)
9月	リ・アセスメント研修	介護支援専門員(居宅)
10月	新たな指定難病筋ジストロフィー	介護支援専門員(施設)
11月	福祉用具・住宅改修研修	介護支援専門員(居宅)
12月	主任ケアマネレベルアップ研修	介護支援専門員(居宅)
12月	越谷市高齢者虐待防止研修	委員会委員長
1月	形態食の3カ条(対象者に合った食事)	管理栄養士

29年度は、大起エンゼルヘルプの和田氏による「遺言塾」が1ヶ月に1回荒川区三河島研修室で開催され、介護界の先駆的存在である和田氏の生の講義を無料で受講できるとあって、和田氏の言葉を一字一句逃すまいといった姿勢で臨んでいた。当施設からは、9名が参加している。

## 2 人材雇用

### (1) 職員採用状況

求人	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
HP		1											1
紹介		1	2				1						4
ネット		1		1		1			1				4
職員紹介			1	1							1		3
ハローワーク				1								1	2
その他	4							1					5
合計	4	3	3	3	0	1	1	1	1	0	1	1	19

入職	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
施設	4	2	3	1			1						11
通所		1		1									2
訪問													0
居宅						1							1
総務				1									1
包括											1	1	2
医務								1	1				2
合計	4	3	3	3	0	1	1	1	1	0	1	1	19

(2) 職員離職状況

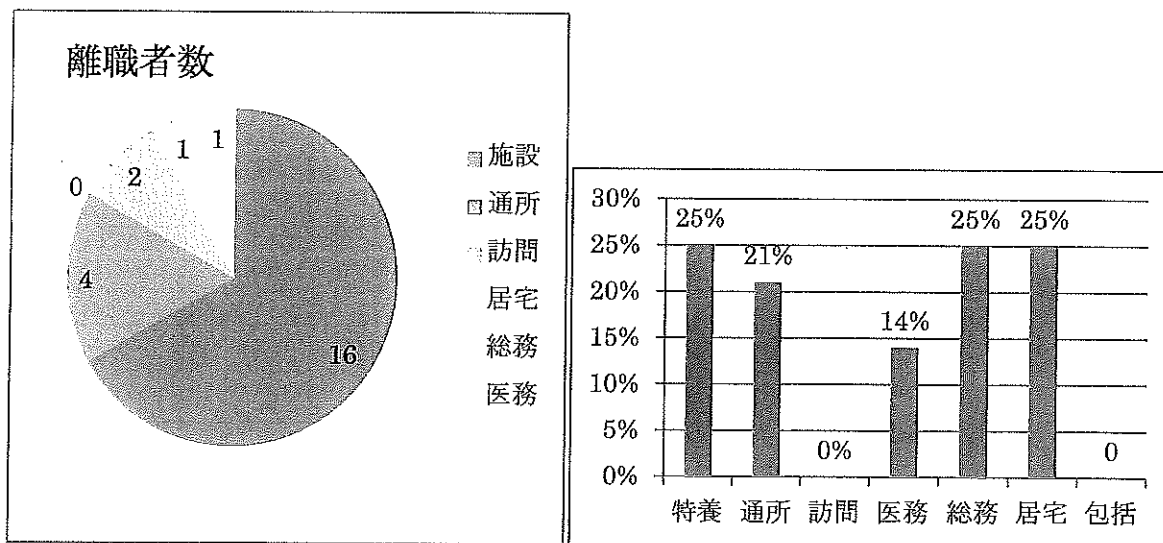
退職	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
施設	1	1			1		4	1	1	2	1	4	16
通所	1										2	1	4
訪問													0
居宅		1								1			2
総務				1									1
医務								1					1
合計	2	2	0	1	1	0	4	2	1	3	3	5	24

②退職理由

理由	転職	体調不良	賃金不満	人間関係	自己都合	労働条件	療養	転居	家庭都合	腰痛	合計
施設	6		3	2	1	1		2		1	16
通所	1						1		2		4
訪問											0
居宅		1			1						2
総務		1									1
医務									1		1
合計	7	2	3	2	2	1	1	2	3	1	24

### ③離職率

年度	入職人数	総人数	離職総人数	総離職率
平成27年度	15	152	12	7.79%
平成28年度	19	159	22	13.29%
平成29年度	19	156	24	15.38%



・全体の離職率 15.38% 介護職員の離職率 21.27%

年度当初、人材派遣会社による紹介制度による介護職の採用が出来た事もあり、同法人おたけの郷へ4名を派遣したが、後半は、介護職の応募が途絶えた事で採用と反比例するように退職が続いた。29年度は、今までにない非正規職員の退職が目立った年でもある。

求人費においては、インターネット求人媒体で約127万円となっている。又、その他紹介料は280万となっており、紹介で4名入職し、2名が退職している。無料での求人活動では、ハローワーク求人への掲載で介護職以外の採用が2名であった。就職説明会での採用は1件もなかった。職員紹介制度で3人採用に繋がったが、2名退職になっている。全体の応募者数（全職種）32名、採用者は13名となり採用率37%となっている。

(2) 事業所別職員数

	29年5月1日現在	30年5月1日現在
特養施設長	1	1
特養介護職員短期含	44(従来型) 20(地域密着型)	38(従来) 17(地域密着型)
通所介護職	14(従来) 5(認知症)	15(従来) 5(認知症)
訪問介護職員	11	10
看護職	7	9
介護支援専門員 (特養生活相談員兼務)	4	4
生活相談員(SS)	1	2
管理栄養士	2	1
理学療法士	1	1
介護支援専門員(在宅)	6	6
地域包括支援センター	5	5
事務職・当直・管理・運転	8	9
障害者雇用	3	2
計	132	123

(3) 新規卒業者

平成29年4月、高校卒4名、新規卒業者の採用となった。3ヶ月間のマンツーマン指導を経て、1人立ちという段階で転倒事故を経験し不安を覚える中、介護職を続ける気持ちを維持できず退職となってしまった。

もう一人は、先輩の指導に対し、素直に聞くことができず、反発的態度から現場スタッフとの折り合いも悪く、育成に苦勞をしていたが、10ヶ月を経過しても1人立ちに至らず、11ヶ月目で通所介護へ異動とした。現在は、課題もあるが通所介護で生き生きと頑張っている姿が見受けられる。しかしながら、現場サイドも育成できなかったという結果を受け止め、受入れ側の姿勢についても改めて話し合う事となった。

3人目の新卒においては、介護技術のなかでもオムツ交換技術に課題があり、技術習得のための異動を実施したが、中々馴染めず古巣の先輩に相談するなど異動先の職員とは、一步おいた関係だった。現在は面談を繰り返し、新たに目標を定め、頑張っている姿が見られている。

4人目は、黙々と仕事を覚えて安定した成長が見られていた。年度末に母親代わりの祖母が急死したことで、メンタル面を心配しているが、辛い試練を乗り越えてほしいと考えている。過去2年の新卒育成において見える課題は、プリセプター制度とエルダー制度を導入していたが、マ

ンツーマン指導におけるプリセプター制度において、教える側の力量を見極められていなかった事や指導者側のエルダー制度も上手く機能しなかったことが見える。次年度は、以上を踏まえ、プリセプターの役割やどのように指導育成して行くのか、共有できる場を設け、定期的に状況を共有することで指導者教育エルダー制度を機能させていく。

### 3 事業別目標評価

#### (1) 特別養護老人ホーム・地域密着型介護老人福祉施設

①従来型特養 84床 目標稼働率94% →実績95.2% 目標達成

地域密着型 29床 目標稼働率95% →実績91.4% 未達成

前年度の課題として、退所から新規入所期間の課題があったが、これにおいては、準備等含め速やかな対応ができたこと、従来型特養の目標を達成できた事と思われる。

#### ②肺炎予防による稼働率の向上

27年度から、稼働を下げる大きな要因として「肺炎による入院」と「持病悪化による入院」が上げられる。今年度肺炎での入院者は肺炎と誤嚥性肺炎含め23名(延べ人数)であった。中には反復性の肺炎を患う方や経管栄養者で痰絡みが多い方等防ぐことが困難なケースも含まれている。しかしながら前期は18名の入院者がいたのに対し後期は5名と削減が出来ている事は嚥下向上チームの取り組みや口腔ジェルやハセップワンでの口腔ケアの効果が出てきたのではないかと考えられる。介護支援の基本を見直し取り組んだ結果、肺炎による入院日数を目標の1000日未満とする事が出来たが、肺炎による入院から、永眠に繋がるケースが多かった事は否めない。また、バルン留置者の入居が増え、バルントラブルや尿路感染等の泌尿器科の入院が多かった。医療行為として施設でできることも協力病院の意向で施設では、ほとんど対応できず全て受診で行わなければならないため、受診に関わる人員と時間が増大した3年となった。来期においては、介護職の嚥下機能向上技術を持って、一層の口腔ケア強化と看護職の喀痰技術を連携させ、肺炎でも入院を減らす事ができる工夫を行っていく。当然、特養として認定特定行為従事者資格の取得も含め、肺炎入院予防に努めていく。

越谷なごみの郷	27年度	28年度	29年度
入院者数	82人	79人	61人
肺炎での入院者数	25人	29人	23人
入院総日数	2820日	2945日	2127日
肺炎での入院日数	939日	1462日	778日
肺炎の割合	33.2%	49.6%	37.7%

③“施設でも看取る事ができる”においては、29年度は従来型特養で5名、地域密着型で1名と全部で6名の看取りケアを行った。この看取りケアに取り組む上では、生活相談員の家族に対する援助技術も重要であり、医者との連携等にはまだまだ向上が求められる。

その他、1つのベッドを2人～3人の在宅要介護者でシェアし、一定期間(1～3ヵ月程度)



の特養利用で在宅生活継続に必要な課題解決を図る、ベッドシェアリング制度を実施するという目標に対しては、全く取り組めていない。要介護1・2の方の在宅復帰に活用できないかと検討中である。

#### ④入所、退所の状況

##### 従来特養

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
退所	0	1	1	1	4	1	3	1	1	5	2	0	20
入所	0	3	0	2	3	2	0	1	1	2	4	0	18

##### 地域密着型介護老人福祉施設

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
退所	0	3	1	1	2	1	0	0	2	0	0	0	10
入所	0	2	2	0	3	1	0	0	2	0	0	0	10

#### (2) 短期入所生活介護

##### (従来型SS)

- ・稼働率                      目標値130%                      実績111%
- ・登録者数                    目標値80名                      実績54名

##### (ユニット型SS)

- ・稼働率                      目標値102%                      実績 94.5%
- ・登録者数                    目標値40名                      実績 29名

ショートステイは、ほとんどがレスパイトの利用が多いということになるが、果たして「家族が安心して預けられる事業所であるのか」と考えさせられる苦情やクレームが多かった3年でもあった。事業者周りなど新規利用者獲得のための手立てを取ったものの、際立った成果が見られないことから、利用時の活動やなごみのショートステイを利用していただくメリットが他者と比較しても薄いと判断されているのではないかと推測する。

平成20年度以降、150%以上の稼働率を獲得してきたが、平成27年度頃より120～140%の稼働率となり、平成28年度には年平均123%と下降した。高い稼働率を獲得出来ていた頃と比較し、特に29年度は、近隣に他事業所が増えるなど、また、国の施策である「待機者ゼロ」に向けた特養増設に伴い、登録者数が大幅に減少した事は外部的な要素もあるが、内部的には、サービスの質の低下や事故・クレーム、当たり前の事が当たり前に行われず、利用される方に対する良い影響を与えられていない事が稼働率低下の要因と捉えており、平成20年度と変わらないことは、「困った時のなごみ」という声が多少なりとも外部より聞こえてきていること。こういった機会を活かし、顧客が期待する成果を上回る結果を事業所が演出することにより、利用の拡大といった結果に結び付ける必要がある。「家族が安心して預けられる事業所」を目指し、サービスの在り方を見直していく。

### (3) 通所介護

#### ①従来型通所介護 (定員 50名)

・登録者数	目標 140名	実績 118名
・年間平均利用者数	目標 39名/日	実績 36.3名
・新規利用者数	目標 45名/年	実績 38名

登録者数、平均利用者数は目標値に届かなかった。昨年度年間の新規利用者数と比較すると2名少なく、3年間で9名減少している。平成28年度から「歩く」をテーマにして、通所介護事業所の役割を果たすことに注力し1人1人に合った機能訓練が提供できるよう午前中の集団体操の他、富士山登山に向かって歩く距離を計測することで、利用者が前向きに取り組める個別機能訓練を行った。また、集団体操の内容を変更して少人数での運動機会を設けることを実施。午後の趣味活動についても利用者が選択できるよう多数の活動内容を提供した。

29年度は、加算として認知症ケア加算と個別機能訓練加算を算定している。来期第7期事業計画に向け準備を進めている。

#### ②認知症対応型通所介護 (定員 12名)

・登録者数	目標 25名	実績 18名
・年間平均利用者数	目標 8名	実績 6.7名
・新規利用者数	目標 10名	実績 7名

登録者数、平均利用者数は目標値に届かなかった。H27年度から3年間で新規利用者は19名増加、契約解除者に関しては18名減少している結果となった。

この3年間、自宅で介護を行う家族の抱える課題について抽出することを行い、抽出した課題の中から解決出来るよう提案を行うことで、認知症になっても在宅生活が継続できることを目指してきた。また、細かな介助方法として課題を感じていたご家族には実際にご自宅に訪問し実践を通して、ご家族へレクチャーする機会を設ける事が行えた。引き続きご自宅での課題について自分たちが解決出来る課題については提案を行っていく。また、利用者の周辺症状に関して改善が出来る支援を行うことに取り組み成果の出た支援が報告されている。

### (4) 訪問介護事業所

・登録者数 介護保険要介護	目標 60名	実績 35名
予防	目標 20名	実績 18名
障害(総合支援)・移動支援	目標 20名	実績 15名
・車両事故	目標 0件	実績 1件
・物損事故	目標 0件	実績 0件

平成28年度から総合支援におけるサービス管理責任者を置いた事で障害者の顧客増に努めたが、精神障害における対応の難しさに疲弊して行く職員が増えたこともあり、全職員で外部研修に行くなど、勉強会を重ねた。訪問介護職員は在籍年数も長く、利用者宅からのクレーム等はないが、職員の退職や体調不良者が増加傾向にある。要因としては年齢に伴う体調不良が多い

と感じている。職員数の推移としては今年度4月の常勤換算数10.98から3月末現在で8.25と減少した。継続して職員募集は実施しているが、訪問介護職員での応募は限定的で少ないのが現状である為、法人内他部署の介護職員へ協力を仰ぎながら、引き続き職員募集は実施していく。新規利用者においては 職員の減少に伴い、受けたくても受けられない状況が続いている。車両事故が1件発生。入職後車両事故を起こした事がない職員ではあったが、今後は車両を使用する職員に運転技術のチェックを実施していく。

平成29年度は「特定事業所加算Ⅰ」を継続していたが、次年度は、無理をせず「特定事業所加算Ⅲ」で行って行く。い

#### (5) 居宅介護支援事業所

・ 給付管理件数	目標 3360 件/年	実績 2474 件/年
・ 常勤換算件数	目標 35 名/1 人	実績 31.5 名/1 人
・ 予防給付件数	目標 240 件/年	実績 167 件/年
・ 認定調査件数	目標 600 件/年	実績 525 件/年

年度当初8人態勢でスタートしたが4月に主マネの体調不良で退職があり、1人分の35件を残りのスタッフで引き継ぎ、更に6月には、運営基準違反が顧客クレームにより、発覚した事で当事者ケアマネを介護に異動したことで、同月新人が入ったものの、2人目の件数も外部事業所に振り分けることとなり、スタート2ヶ月で新規が取れる状況では無くなり、対処に追われる状況となった。内部監査による約2年分の特定事業所加算Ⅱ+初期加算も遡って返還することとなり、特定事業所加算Ⅱを取り下げることとなり、収入においても年度当初とは、大幅に減額することとなり痛手を負ったが、居宅介護支援事業所として「どのように体制を整えるか」話し合いを重ね、毎月のプランチェックを強化したが、更に運営基準違反が発覚し、当事者が1月末で退職するという事態になった事、更に返還に伴う事務作業処理に時間を要することが負担となったことで、新規を全く増やすことができなかつた。事業所が安定して前進できる状況にはなるために、新人2人の育成とお互いがチームとして律する仕事を目標に向け残った職員で頑張った年だったといえる。この事を教訓とし、2度同じことを繰り返す事がないよう更に体制強化を図る。

また、以下5点に注力し事業所全員で共有し取組みを行ってきたが、組織の一員として課題が残る結果となっている。そこには、目標設定をする上で現状のケアマネスキル向上を目的として決めたものであったが、日々、利用者のケースに終始したように思う。

- ・ 越谷なごみの郷の一事業所として、施設内に貢献できる事業所を目指す
- ・ 「何がどうなれば在宅生活が継続出来るのか」の在宅生活の限界点を高めるためのアセスメントが根付き、そのアセスメントに基づくサービス計画の立案が当たり前のようにできる。
- ・ 各自が持ち件数を意識し、自ら調整できるようになる。
- ・ それぞれがコミュニケーション力を付けるための努力をすることで自己覚知に努め、地域の相談役として地域に根差す取組みが自らできるようになる。また、地域ケア会議など必要とする地域資源の提案や仕組み作りができるようになる。
- ・ 主任ケアマネジャー・社会福祉士等資格取得や自身の将来像に向け意欲的に取り組める職員が育成され、介護職員へ勉強会や指導など率先して活動出来る職員が増える。

#### 4 災害対策

##### (1) 安否確認訓練

非常災害時の職員の安否確認、状況報告の実践について、セコム安否確認システムをグループ全体で運用。新規入職者向けに安否確認訓練を実施。

##### (2) 防災、避難訓練等

- |                 |  |
|-----------------|--|
| 第1回：平成29年5月22日  | 災害訓練の実施前に□知っておきたい排煙設備&防災設備機器と題して各部署代表者22名による館内点検実施 |
| 第2回：平成29年11月24日 | 日中の非常災害時における施設内の動きの把握と周知                           |
| 第3回：平成30年3月22日  | 夜間を想定した総合訓練（通報・消火・避難・誘導訓練）                         |

#### 5 その他

##### (1) 地域貢献事業

地域貢献事業として、「何から手をつけるべきか、何を必要としているのか、」越谷市介護保険課や地域包括ケア推進課等から話を聞く事から始めた。結果、越谷市では認知症施策が他市に比べ、大幅に遅れていることが分かり、認知症カフェ（オレンジカフェ）も越谷北部と東部に3カ所しかない事が分かったことで、当施設がある南部地区の認知症カフェを開催することを決定した。最初は、オレンジカフェとして開催するが、行く行くは障害者や引きこもり者、独居の方やシングルマザー、帰りが遅い子どもたちなど「地域の安らぎの郷」として居場所になることを目指して行く。毎回、テーマを設けて講和をしたり、相談会の時間を設けて、地域の方々の介護に関する悩みや認知症における正しい知識を専門職から聞くこともできるように、また、当事者同士の交流を推進していく。

2月から有志による話し合いを重ねてきており、内容や方向性の共有を図り、いよいよチラシ作りに取りかかっている。毎月第一水曜日の10時から12時とし、開催していく。

# 平成 29 年度事業報告書

社会福祉法人 エンゼル福祉会

藤代なごみの郷

## 1 職員育成

### (1)内部研修

#### ①エンゼルグループ新規卒業者研修(入社式・宿泊研修)

平成 29 年度の新規卒業者は 3 施設合計 10 名。藤代なごみの郷の新規卒業者は 3 名(高校卒 3 名)。例年通り入社式を(株)大起エンゼルヘルプ三河島研修室で行う。栃木県佐野市にあるあきやま学寮へ移動し 2 泊 3 日の宿泊研修を実施。学生から職業人への意識を変えていくこと、また半年間の行動計画の作成等を行った。

#### ②新卒職員フォローアップ研修 対象者 3 名

平成 29 年 6 月 2 日・・・介護技術基礎研修、職業倫理、行動計画の確認  
平成 29 年 9 月 21 日・・・介護技術基礎研修、ルールを守る重要性、行動計画  
平成 30 年 3 月 8 日・・・介護技術の振り返り、興味をもつ重要性、振り返り

#### ③初級研修(2 年目以上の職員) 対象者 3 名

平成 29 年 5 月 24 日・・・介護技術、気づきの重要性、緊急時の対応  
平成 29 年 9 月 21 日・・・介護技術、事故予防・分析、行動計画  
平成 30 年 2 月 27 日・・・年間の振り返り

#### ④中堅研修(3 年目以上の職員) 対象者 18 名

平成 29 年 5 月 30 日・・・仕事の本質について、職業人として  
平成 29 年 11 月 9 日・・・介護事故の分析、介護技術  
平成 30 年 2 月 16 日・・・振り返り

#### ⑤リーダー研修(リーダー) 対象者 8 名

平成 29 年 5 月 11 日・・・介護の専門性、リーダーシップについて  
平成 29 年 7 月 26 日・・・チームのまとめ方  
平成 30 年 1 月 27 日・・・年間の振り返り

#### ⑥マネジメント研修(施設長・管理者・責任者) 対象者 7 名

平成 29 年 12 月 6 日・・・マネジメント能力の向上(コーチング・論理的思考等)  
平成 29 年 12 月 15 日・・・マネジメント能力の向上(コーチング・論理的思考等)  
平成 29 年 12 月 22 日・・・マネジメント能力の向上(コーチング・論理的思考等)

#### ⑦嚙下機能訓練評価員研修

前年度に引き続き、同様のカリキュラム構成にて、藤代なごみの郷から 5 名(介護職 5 名)の参加し、5 名とも修了。

⑧看護師・栄養士・短期生活入所介護・通所介護事業所部会

エンゼルグループ内での情報共有や知識・技術向上のための研修会を年3回実施。短期生活入所介護、通所介護事業所の部会も設立し、日頃の課題等の共有と法人間の繋がりを意識した研修会を実施した。

⑨介護勉強会(毎月3日間同様の内容を実施)

4月	職業倫理、法令順守
5月	介護職員の気づきと視点
6月	食中毒について、褥瘡予防について
7月	嚥下について
8月	事故防止について
9月	座位姿勢、ポジショニングについて
10月	感染症予防
11月	認知症ケアについて
12月	看取り介護について
1月	医療的なケアについて
2月	未実施(感染症時期のため)
3月	虐待について

(入居者ご家族の参加、延べ4名)

⑩認定特定行為業務従事者のフォローアップ研修

認定特定行為業務従事者(経過措置者含む)に対して、胃ろうについては、日々の実践の中で確認し、吸引については、実施時の注意点確認と職員同士で疑似実践をし、手技の確認を実施した。

⑪認知症ケア研修

認知症ケアについて理解を深める為に認知症介護指導者による認知症ケアの勉強会を年4回実施。重度の症状の方への対応方法や考え方等を議論形式で行い、関わり方の工夫や原因について解決する事が出来た。

## (2) 外部研修

研修名	開催時期	主催	参加職種
平成 29 年			
ユニットリーダー研修	4 月	ユニットケアセンター	介護職員
ユニット管理者研修	6 月	ユニットケアセンター	管理者
介護支援専門員専門研修Ⅱ・更新研修	8 月～11 月	茨城県ケアマネージャー協会	介護支援専門員
社会福祉新任職員研修	5 月 8 日 9 日	社会福祉協議会	新卒職員
安全運転講習会	7 月 31 日	茨城県交通安全協会	安全運転管理者
認知症実践者研修	6 月 7 月	老人福祉協議会	介護職員
事業所管理者研修	6 月	茨城県	管理者
認知症基礎研修	7 月 27 日	老人福祉協議会	介護職員
リスクマネジメント研修	7 月	社会福祉協議会	責任者
平成 30 年			
看取りケア研修会	1 月 20 日	茨城県老人福祉施設協議会	介護職員
喀痰吸引等指導看護師研修会	2 月 7 日	茨城県看護協会	看護師

(3) 介護福祉士資格取得の支援として、受験対策講座を下記表の通り実施。試験科目のポイントや過去の問題集を中心に学習し、模擬試験を実施。藤代なごみの郷全体での合格者は 5 名。現在の介護福祉士保有率は、平成 29 年 4 月 57.1%から平成 30 年 4 月 60.0%に向上。

第 1 回	「人間の尊厳と自立」
第 2 回	「人間関係とコミュニケーション」
第 3 回	「社会の理解」「コミュニケーション技術」
第 4 回	「介護の基本(制度)」「介護過程」
第 5 回	総合試験対策
第 6 回	「生活支援技術」「医療的なケア」
第 7 回	「認知症の理解」
第 8 回	「発達と老化の理解」「障害の理解」
第 9 回	「こころとからだのしくみ」「医療的なケア」
第 10 回	総合試験対策



(4) ユニットリーダー研修やユニットケア管理者研修、認知症介護実践者研修等の専門的な外部研修に参加。研修を受け、ハード面やソフト面の見直しを実施。

(5) 第1号喀痰吸引等研修、第2号喀痰吸引等研修を医療機関が実施する研修に参加し、3名修了。

## 2 人材雇用

### (1) 採用率等

年間の求人広告費用は約78万円となっている。

全体の応募者数(全職種)は29名、そのうち面接希望者21名、採用者13名、採用率は61.9%。

内訳は折り込みによる面接希望者5名、採用者2名、採用率40%。

インターネット経由での面接希望者9名、採用者7名、採用率77.7%

ハローワークからの面接希望者4名、採用者3名、採用率75%。

直接応募での面接希望者3名、採用者1名、採用率33.3%

### (2) 新規卒業者

平成29年度4月に3名の新規卒業者の採用となる。その内1名の新規卒業者が退職。

### (3) 離職率

全体の離職率目標数値は、「前年度を下回る数値」(前年度13.2%)としているが、29年度法人全体の離職率は10%。前年度比3.2P減少。全体離職者数12名の内訳はグラフ1参照

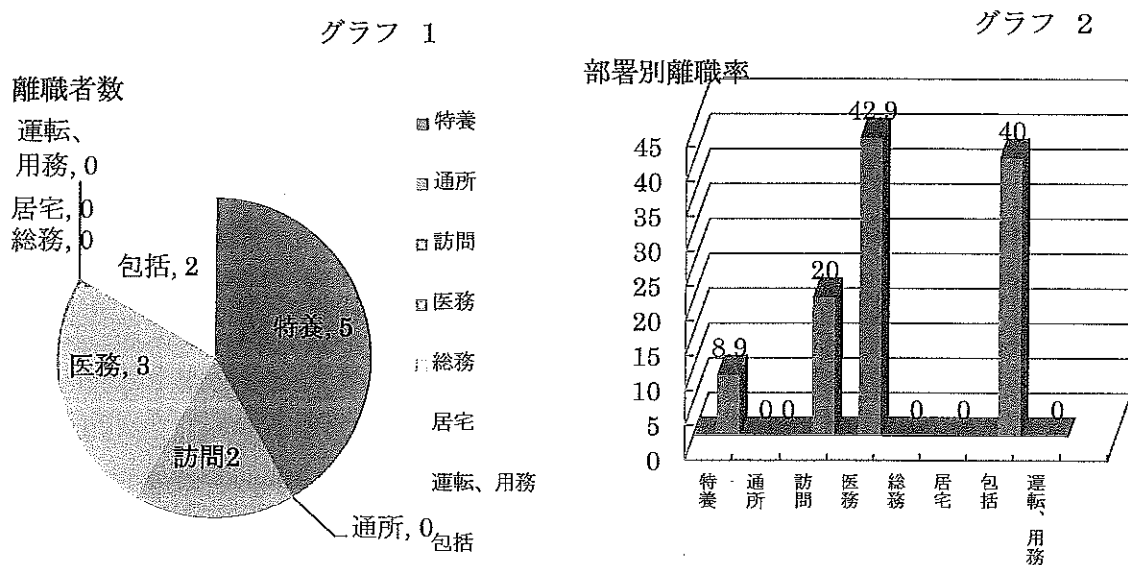


表 3	従来	ユニット	通所	訪問	医務	居宅	総務	運転・用務	包括	計
転職	1	1		1					1	4
体調不良	2				1				1	4
結婚、妊娠	1									1
家族介護										0
定年・高齢				1	2					3
その他										0
合計	4	1	0	2	3	0	0	0	2	12

### 3 事業別目標評価

#### (1) 特別養護老人ホーム（従来型・小規模単位型）

- ・稼働率                                      目標値 97%以上                                      実績 96.9%
- ・入院日数                                      目標値 500 日以内                                      実績 616 日
- ・肺炎件数                                      目標値 8 件以内                                      実績 14 件

#### ①入居者(新規入居者含)の重度化への対応

入居者の重度化、医療ニーズの高い方の受け入れ体制の整備として、認定特定行為業務従事者を夜間帯に1名配置した。吸引が常時必要な方の受け入れや、看取り介護時や体調不良時の吸引の対応が実施でき、環境を変えることなく生活できたことを考えると有益な取り組みが出来た。近隣の病院からも、医療ニーズがある方の受け入れについて周知されてきており、病院や老人保健施設からの紹介があった。技術や知識の担保については、技術は2ヵ月に1度、指導看護師が技術チェックを実施し、知識については、介護勉強会で実施。平成30年度報酬改定にて、夜勤職員配置加算の要件が追加され、認定特定行為業務従事者を配置している事業所に対して加算が上乘せされた。7月～算定に向けて準備を進めている。

#### ②繰り返し起こる事故の減少

特養全体の事故件数 70 件

全体の事故件数としては、92 件⇒70 件と 22 件事故は減少した。前年度の転倒事故は約半数を占め、同様の入居者による転倒事故が発生したが、理学療法士と共同し身体的な要因や福祉用具の工夫により、転倒・転落事故が減少した。しかし、薬の事故について、飲ませ忘れやセットミス等があり、前年度と同様の件数(11 件)が発生してしまった。職員要因による事故を減らすために、介助技術の研修や確認の徹底を周知させ、人為的なミスによる事故をゼロに向けて取り組んでいく。

### ③防げる入院日数の減少

肺炎を予防するために、嚥下機能訓練評価委員や看護師、介護職にて横の連携を図り適切な食事形態の提供、効果的な口腔ケアの実施、早期発見早期治療による重度化防止に努めた。入居者の状態もあるため、肺炎の入院は14件と減少することは出来なかった。入院の総日数についても、平成28年度は557日であったが、平成29年度は616日と59日増加してしまった。引き続き、防げる入院を予防に努めていく。

特養全体の数値	26年度	27年度	28年度	29年度	
入院者数	29	42	30	29	
肺炎での入院者数	7	4	8	14	
入院総日数	541	838	557	616	
肺炎での入院日数	215	150	204(従47・小157)	203(従99・小104)	
肺炎の割合	39.4%	17.8	36.7%	33.1%	
稼働率	97.6%	95.2%	98%	96.9%	
平均年齢	平均介護度	男性(名)	女性(名)	最高齢	最年少
86.37	3.9	26	64	102	68

### ④看取り介護

看取り介護について、内部研修や会議の場にて振り返りや理念、マニュアル等の読み合わせを行い基本的な内容を確認した。看取り介護中の振り返りについては、看取り介護の研修会で学んだ振り返りシートを使用し評価を実施した。また、最後の場面に家族が立ち会えるケースが8件あり、最後の時間を共有することが出来た。

### ⑤平成29年度特別養護老人ホーム入居判定会議及び入退居状況

#### ・日程及び出席者

平成29年4月28日 6月30日 9月1日 10月27日 12月22日

平成30年2月23日

出席者 第三者委員 取手市職員 施設長 介護支援専門員 生活相談員 看護師  
介護職員

#### ・特別養護老人ホーム待機者状況

要介護5	要介護4	要介護3
17	36	27

### ⑥入居・退居の状況

平成29年度退居者数32名 入居者数32名

退居理由の内訳は施設内にて看取り23名 病院にて永眠8名 医療施設入所1名

となっている。

## (2) 短期入所生活介護

- |               |           |            |
|---------------|-----------|------------|
| ・稼働率          | 目標値 120%  | 実績 115.8%  |
| ・登録者数         | 目標値 110 名 | 実績 108.6 名 |
| ・在宅看取りの方の受け入れ | 実績 5 名    |            |

医療ニーズの高い方や在宅看取り対象の方の受け入れを実施。他の施設では利用できない方等も利用できる強みを生かして稼働率向上に向けて取り組んだが、特養・老健・サ高住等への入所等もあり、目標数値まで届くことが出来なかった。在宅看取りについては、今年度 5 名の方の受け入れを実施した。終末期も対応出来る事業所として周知されてきたが、看取りに関しての手順や流れについて、まだ理解が足りない部分はある。

## (3) 通所介護 定員 50 名

- |           |              |           |
|-----------|--------------|-----------|
| ・登録者数     | 目標値 150 名    | 実績 125 名  |
| ・新規利用者数   | 目標値 72 名/年   | 実績 58 名   |
| ・年間平均利用者数 | 目標値 37.5 名/日 | 実績 35.6 名 |
| ・車両事故     | 目標値 0 件      | 実績 0 件    |

登録者数・新規利用者数について、目標達成出来なかった。新規利用者数は 28 年度と比べて大きな差はなかったが、半面、利用中止者数が 28 年度と比較して 20 名ほど多く、その影響もあり登録者数増加に繋がらなかった。ここ数年の傾向として、利用回数の少ない介護度が軽度の方の新規利用者が多いため、登録者数は増えても平均利用者数に繋がらない結果となっている。

29 年度も継続して活動的なデイサービスを目指し、複数の余暇活動や小グループごとの活動が実施された。その日の気分や友人との話し合いで複数の中から選択出来るように、日々の生活の中で選択場面を増やしていった。

加算の取得状況としては、認知症加算は月の半数以上で算定出来たほか、サービス提供体制強化加算の区分が上がり、収入は増加した。

## (4) 訪問介護事業所

- |          |          |         |
|----------|----------|---------|
| ・登録者数    | 目標値 80 名 | 実績 81 名 |
| ・要介護利用者数 | 目標値 50 名 | 実績 50 名 |
| ・車両事故    | 目標値 0 件  | 実績 3 件  |
| ・物損事故    | 目標値 0 件  | 実績 0 件  |

29 年度の新規利用者数は 28 年度と比較すると 10 名ほど少なかったが、利用中止者数が例年よりも少なかったため、登録者数の目標は達成出来た。要介護者数の目標値も達成出来たが、通

所介護と同じく、重度の方の利用が減少し、事業対象者を含む軽度の方の利用が増えている。看取りの方の依頼は継続してあり、本人、家族、ケアマネージャー、訪問看護事業所等と連携を図り最期までケアに入ることが出来ている。

今年度は訪問の事業所で3件の車両事故が発生。毎月の訪問介護会議の中で法令遵守・交通マナー向上について振り返りの機会を持ち、日々のケア前後に声を掛け合っていた。

#### (5) 居宅介護支援事業所

・ 苦情	目標値	1年間苦情	0件	実績	0件
・ 担当件数	目標値	月平均	33件/1人	実績	34.54件
・ 給付件数	目標数値	月平均	30件/1人	実績	32.65件
・ 車両事故	目標値		0件	実績	1件
・ 年度認定調査件数	実績		115件/年		

平成28年度に引き続き、退職者を出すことなく運営することが出来、担当件数も増加した。担当者数増加に向けて、地域包括支援センターや病院を中心に営業活動が数字に結びついたと考える。内部監査においても、減算に繋がるケースはなく、安定した運営をすることが出来た。

### 4 災害対策

#### (1) 安否確認訓練

非常災害時の職員の安否確認、状況報告の実践について、セコム安否確認システムをグループ全体で運用。新規入職者向けに安否確認訓練を実施。

#### (2) 防災、避難訓練等

第1回：平成29年9月22日	災害時緊急連絡網を使用しての連絡通報訓練
第2回：平成29年12月26日	水害想定した総合訓練（通報・避難誘導訓練）
第3回：平成30年1月25日	夜間を想定した総合訓練（通報・消火・避難・誘導訓練、 停電時対応訓練）
第4回：平成30年3月15日	火災時における総合訓練（通報・消火・避難）

### 5 その他

#### (1) 地域貢献事業

地域貢献事業として、オレンジカフェ喫茶「和」を年4回開催した。場所は、交通手段等を踏まえて、近隣の障害者福祉センターが運営する喫茶店にて実施。毎回、テーマを設けた講和や相談会の時間を設けて、地域の方々の介護に関する悩み解消に向けて取り組んだ。毎回15名程度参加者がおり、リピーターも多く、住民同士で解決しあう風土ができつつある。

(2) 福祉有償運送

藤代地区を主に活動していた NPO 法人の閉鎖に伴い、福祉有償運送の事業を引き継いだ。取手市における運営協議会の承認や関東運輸局に関する申請、承認を受け、平成 30 年 4 月より、利用会員 130 名、運転ボランティア 10 名にて事業を開始している。

# 平成 29 年度事業報告書

社会福祉法人 エンゼル福祉会

おたけの郷

## 1 職員育成

### (1) 内部研修

#### ①初級研修(2年目以上の職員) 対象者1名(年2回)

主な内容: 介護技術、アセスメント方法と視点、事故予防・分析、行動計画

#### ②中堅研修(3年目以上の職員) 対象者5名(年1回)

主な内容: 介護技術(応用編)、仕事の本質について、事故分析と対策立案

#### ③リーダー研修(リーダー・主任) 対象者9名(年2回)

主な内容: 事故減少について、管理職の役割について、コーチングについて、労務管理、

#### ④マネジメント研修(施設長・フロア責任者) 対象者7名(年1回)

主な内容: 組織の理解、リーダーシップ、計画立案から遂行まで、課題解決、人材マネジメント能力、理論的思考力など

#### ⑤嚥下機能訓練評価員研修

平成28年度よりエンゼルグループ全体で嚥下機能に特化した研修会を実施。おたけの郷から3名(介護職2名、施設ケアマネージャー1名)が参加。愛知学院大学より牧野日和先生を招いての講義を合計10回受講し、嚥下機能向上や食にまつわる知識と技術を学んだ。平成30年度も同様のカリキュラム構成にて、おたけの郷から5名(介護職5名)の参加を予定している。

#### ⑥エンゼルグループ合同部会

栄養士部会(年4回)、ショートステイ部会(年4回)を実施し、グループに共通する課題を検討・取り組みを決め質の向上に努めた。

#### ⑦委員会主催研修

法令で定められた委員会主催研修や施設独自で必要と判断した研修を全職員対象で開催し、施設全体の質が向上するように実施した。また、各研修の講師はフロア責任者が務めていたが、委員会メンバーに講師を任せ、委員会としての責任感も同時に養う形をとった。

平成30年度は、理学療法士による「介護技術研修(年8回)」も新設する。

研修名	開催月(回数)	出席者数
看取り研修	9月(4回)・3月(4回)	72名
食中毒・感染症予防研修	5月(4回)・11月(4回)	79名
虐待防止・身体拘束廃止研修	6月(4回)・1月(4回)	69名
事故防止研修	7月(4回)・12月(4回)	80名



褥瘡対策研修	8月（4回）・2月（4回）	62名
認知症知識研修（臨時研修）	8月（1回）	8名

## (2) 外部研修

キャリアパス要件規程別紙より、正規職員に必要な資格として介護福祉士実務者研修の取得が必須となり、おたけの郷では、正規職員で未取得者が26名在籍していた。そこでこの資格取得を優先に受講を進め、また荒川区の助成金も活用した。

平成29年度は7名取得し、平成30年度は10名の取得を予定している。

認知症実践者研修は、介護職・施設相談員の2名が受講している。

## 2 人材雇用

### (1) 採用状況報告

#### ①求人費：約220万円

今年度は、介護事業に特化したインターネット求人媒体のみを利用した。費用の支出方法は応募課金型・採用課金型を中心に年間を通して採用活動を実施した。

#### ②応募数・面接者数・採用者数

全体の応募数70名・面接者数28名・採用者20名であり採用率は71.4%。

今年度から、ホームページに求職者のための施設見学会を毎月実施し、8名の見学者がいたものの採用には至っていない。

#### ③入社数・退職者数

施設全体では、入社数20名（介護職16名）に対し退職者数は21名（介護職18名）となっている。直接雇用介護職員の常勤換算では年度当初より1.6名増加しているが、派遣介護職に頼っている現状であり、平成30年度からは積極的に非常勤職員の募集にも力を入れ直接雇用を増加させ、派遣介護職費用を減少させていく。

#### ④職員紹介（内外部）

職員紹介制度を活用し、2名の正規職員が入職をしている。施設内でも制度の周知やポスターを作成する等をおこない直接雇用者が増員するように努めている。また外部では紹介派遣会社から2名の職員を直接雇用につなげ、費用は約180万円支払うことになってしまったがインターネット求人と併行して採用活動を実施した。

(2) 事業所別職員数 (平成 29 年 3 月 31 日現在)

職種	正規職員	非正規常勤	非常勤職員	派遣職員	出向
理事長					
施設長	1名				
特養介護	42名	1名	18名	9名	2名
短期入所介護	4名	1名	2名	2名	
看護師	2名				
施設相談員	4名				
管理栄養士	2名				
総務	2名				
居宅	2名				
理学療法士	1名				
環境整備・運転			7名		
障害者雇用			3名		
計	60名	2名	30名	11名	2名

合計 102 名

(3) 新規卒業者

新規卒業生については採用 0 名。平成 29 年度は初めて専門学校から実習生を 3 名受入ており継続して学校へアプローチをおこない新規卒業生の入社を図っていく。

(4) 離職状況

施設全体の離職率は、26.0% (前年度 20.0%)、介護職員の離職率は、19.4% (前年度 18.2%) である。

退職理由	特養	短期入所	他職種	計
他職種転職	2名	1名		3名
同職種転職	3名			3名
結婚	1名			1名
体調不良 (身体)	4名			4名
体調不良 (精神)			1名	1名
経済的	1名			1名
死亡			1名	1名

不満	1名			1名
トライアル終了	1名			1名
引越し	1名			1名
連絡取れず	1名		3名	4名
計	15名	1名	5名	21名

- ・他職種転職は、介護業界に対する不安や経済的不安が理由にあげられる。
- ・同職種転職は、新規施設や特養以外サービス分野があげられる。
- ・体調不良（身体）は、50歳代以上であり主に腰痛や関節痛の理由があげられる。
- ・不満の理由は、町屋駅から施設までの通勤方法（徒歩）にあった。
- ・連絡取れずは、主に入社して1カ月以内の職員に多く見られる。

### 3 事業別目標評価

#### (1) 特別養護老人ホーム（従来型・ユニット型個室＝140床）

##### ①稼働率報告

平成29年度目標：95.0%

平成29年度実績：94.9%（前年度94.2% 前年比+0.7%）

平成29年度入院日数：1,318日（前年度1,848日 前年比 ▲530日）

平成29年度空室日数：1,029日（前年度1,146日 前年比 ▲117日）

平成28年度は、施設全体で10月から2月にかけてインフルエンザが大流行し、この期間で入院総日数が1,100日になった。これを踏まえ平成29年度はインフルエンザが流行する時期に問わず感染症予防を徹底的におこない平成29年度10月から2月までの入院者は563名に大きく減少することができた。しかし、空室期間に関しては改善がみられなく稼働率に影響を与える結果となった。

##### ②施設内事故報告（短期入所含む）

施設全体の事故件数153件（前年度255件）

事故件数では、転倒に関する事故が80件で全体の52%を占め、続いて薬の事故が32件で全体の21%を占める。転倒に関する事故では前年より70件も減少する事ができており、事前の危険個所の解消や職員の配置場所の検討、さらにはご利用者の姿勢やポディショニング等を正しくすることで大幅に減少する事が可能となった。しかし、薬に関する事故は20件のみの減少となっており、原因としては明らかに人的ミス（ルール違反・確認ミス）によるものであり、平成30年度は0件を目標に掲げ指導を徹底的におこなう。

### ③入居・退居報告

平成 29 年度新規入居者数：29 名（前年度 24 名）

平成 29 年度退居者数：27 名（前年度 27 名）

退居理由：永眠 13 名・療養型施設移転 6 名・在宅復帰 1 名・看取り 7 名

### ④入居判定委員会（毎月 1 回開催）

おたけの郷では、荒川区高齢者福祉課より 3 ヶ月に 1 回発行される入居申込み表に基づき入居判定会議を実施している。平成 30 年 4 月現在の入居申し込み数はユニット型個室は 97 件、従来型 258 件となっており入居順位付けも荒川区で定められている。また①で述べた空室日数について平成 29 年度は 1,029 日であったが、平成 30 年度は入居意向確認から面接を迅速におこない空室期間を 150 日以内で設定し、入居を希望するご家族・ご利用者の期待にこたえるようにすすめていく。

平均年齢 (全体)	平均年齢 (男性)	平均年齢 (女性)	平均介護度	最高齢	最年少
83.4 歳	79.9 歳	86.9 歳	3.5	99 歳	57 歳

## (2) 短期入所生活介護

### ①稼働率報告

平成 29 年度目標：99.0%

平成 29 年度実績：57.6%（前年度 90.7% 前年比▲33.1%）

平成 29 年度新規件数：82 件（前年度 85 件）

平成 29 年度は、以前より短期入所において、帰宅する際の忘れものや、人為的なミスが原因のトラブル等が多発していたこと、また全体の介護職員不足も受け、一旦短期入所部門を 20 床から 10 床稼働に変更した事で稼働率を低下させる結果となった。

稼働減少している期間に短期入所介護での支援の在り方を根本から立て直すこと、また介護職員の増員を図る事に注力していき次年度下半期の通常稼働を目指す。

## (3) 居宅介護支援事業所

この事業では、給付件数・認定調査数は法人で定められた規定数に達している。苦情件数も年間で 1 件であったために安定的にご利用者へサービスが提供できていると思われたが、内部監査にて 1 名の介護支援専門員の訪問記録・モニタリング記録の不備が発覚

した。不備の件数は26名あり平成25年3月から記録のないものも発見された。荒川区へも報告は済ませている。この事をうけて毎月訪問記録の不備がないかの確認を他者がおこない再発防止に努めている。

#### 4 平成29年度決算状況

##### (1) 平成29年度決算状況

平成29年度の収入は、711,538,002円(収支計算書ベース)となり、昨年度比約1,078万円の減収となった。主な内訳は別紙事業別収支状況表を参照。

29年度決算は、予算に対して100.3%の達成率となったが、特養部門の空室状況や短期入所部門の稼働低下からこれを改善すると介護保険事業収入は2,000万円以上の収入増が見込める。助成金収入では、東京都借上げ住宅・東京都経営支援補助金・荒川区資格取得補助金を活用でき、平成30年度も活用していく方向である。

##### (2) 収入に対する人件費率

平成29年度は、60.6%であり平成28年度は60.9%であった。おたけの郷では派遣介護職員を投入しており、1ヵ月あたり約400万円を費やしている。これは直接雇用者を同じ人数で算出すると約1.5倍の人件費を要しており、平成30年度は計画的に職員を採用し、派遣介護職員を減少させ、安定的な経営状況を図っていく。

#### 5 災害対策

##### (1) 安否確認訓練

非常災害時の職員の安否確認、状況報告の実践について、セコム安否確認システムをグループ全体で運用。新規入職者向けに安否確認訓練を実施。

##### (2) 防災、避難訓練等

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 第1回：平成29年6月20日  | 火災を想定した総合訓練実施                                       |
| 第2回：平成29年11月12日 | 火災を想定した総合訓練を尾竹橋町会と協働で開催<br>町会からは実際に施設の入居者を救出する訓練も実施 |
| 第3回：平成30年2月2日   | 優マーク申請に関わる通報設備を使用した訓練実施                             |

