

2018年度事業報告書

社会福祉法人 エンゼル福祉会

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）

2018年度新卒採用は、高校卒3名入職。

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、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。その上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、法人の職員としてのスタートラインに立てるよう、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

- ・2017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。今回で3期生となった。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である。愛知学院大学の牧野日和先生による月1回の講義（年10回）を受講。平行して目の前の入居者に対して適切な食支援を実践していく取り組みもしながら学ぶ。2018年度も同様のカリキュラム構成にて、越谷なごみの郷から3名(特養介護職員2名・デイサービス介護職員1名)の参加。年度末に行われる資格試験に3人とも高成績で合格した。この研修は、「自ら学びたい」という姿勢を推奨しているが、令和1年目は、1名のみの受講となっている。
- ・安全衛生委員会主催で働きやすい職場環境を目的に「ハラスメント研修」を全職員対象で実施した。産業医の紹介で外部講師を依頼。ハラスメントの概要や判断基準、ハラスメントが与える影響や予防と対策について学んだ。マタニティハラスメントやケアハラスメントなどは、改めて、職員の認識を新たにすると伺えた。また、職員教育における注意点などは、後日、モラルハラスメントの怖さを職員間で話し合う機会となった。

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

法人合併 2 年目のキャリアパスの研修を計画・実施している。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。

| 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 |
|--|---------------------|----------------|---|--|
| 介護技術研修 簡単な身体構造を理解する・ポジショニング移乗動作・起き上り動作・寝返り動作・立ち上り動作・歩行介助・ | 高齢者虐待と権利擁護 | 自分たちで調べ理解する感染症 | 前期→講義 皮膚の仕組み | 誤嚥性肺炎を予防しよう ・高齢者の食事 ・唾液の役割 ・嚥下機能のアセスメントとは |
| | 虐待リスクにおける思考プロセスの理解 | 事例から学ぶテスト形式 | 皮膚の働き・役割 褥瘡とは 褥瘡の出来る原因 褥瘡の例 褥瘡の予防は？ 後期→テスト | |

⑤看護師による知識研修（勉強会）

昨年度に続き、「知識の勉強」は任意参加にしたが、職員不足から参加が難しい場面があり、今後の課題であるが「介護職の学びたい、知りたい」に応えるべく内容を強化していく。

| 実施月 | 内容 | | |
|-----|------------|-----|----------|
| 4月 | 内容準備 | 10月 | ストーマについて |
| 5月 | バイタルってなあに？ | 11月 | 在宅酸素 |
| 6月 | 温度・湿度の管理 | 12月 | 褥瘡を無くそう |
| 7月 | 脱水について | 1月 | 薬のはなし |
| 8月 | バルンってなあに？ | 2月 | 便秘について |
| 9月 | 胃瘻について | 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、介護職から希望がなく、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組む。

| 居宅介護支援 | 訪問介護 | 通所介護 | 特養 | その他 |
|------------------|-----------------|---------------|--------------------|----------------|
| 生活支援記録法 | 喀痰吸引3号研修 | チームリーダーキャリアパス | 看取り研修 | アンガーマネジメント |
| 成年後見制度の具体的な活用法 | 地域で支える認知症 | | チームリーダーキャリアパス | 主任ケアマネレベルアップ研修 |
| 医療と介護連携 | メンタルヘルス | | 看護研修会 | |
| 介護者のための地域の資源を学ぼう | 訪問介護に求められる利用者の薬 | | 介護食・治療食・栄養価の高いソフト食 | |
| コミュニティづくりの実践 | | | 越谷市虐待防止研修 | |
| ネットワーク作り | | | 医療と介護の連携 | |

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 | | | | | | | | 2 |
| 人材紹介 | | | | 1 | 1 | | 1 | | | | | | 3 |
| ネット | | | 2 | | | | | 1 | 1 | | | | 4 |
| 職員紹介 | | 1 | | | | | | | | 1 | | 1 | 3 |
| ハローワーク | 1 | | 1 | | | | | | 1 | | | | 3 |
| その他 | 3 | | | | | | | | | | | | 3 |
| 合計 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 18 |

| 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 | 3 | | 4 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 1 | | | | 13 |
| 通所 | | | | | | | | | | | | | |
| 訪問 | | | | | | | | | | | | | |
| 居宅 | | | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| 総務 | | 1 | | | | | | | | | | | 1 |
| 包括 | 1 | | | | | | | | | | | 1 | 2 |
| 医務 | | | | | | | | | | 1 | | | 1 |
| 合計 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 2 | 1 | | 2 | 18 |

(2) 職員離職状況

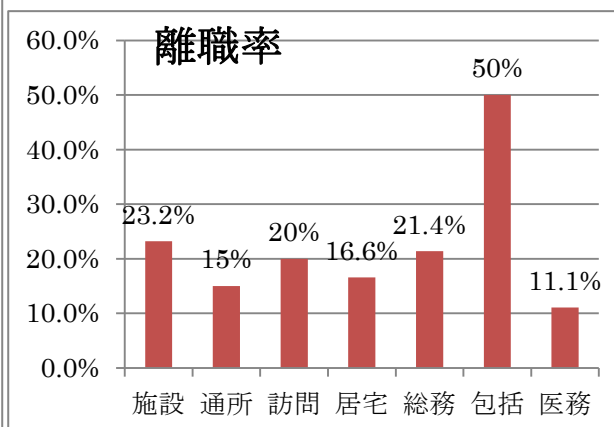
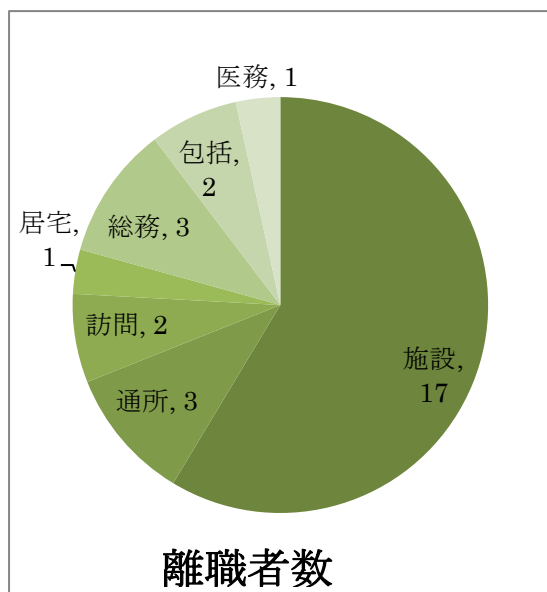
| 退職 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| 施設 | 1 | 3 | | | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | 2 | 17 |
| 通所 | 1 | | | | | 1 | | | | | | 1 | 3 |
| 訪問 | | | | | | | 1 | | 1 | | | | 2 |
| 居宅 | | | | | | | | | | 1 | | | 1 |
| 総務 | | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | 3 |
| 包括 | | 1 | | | | 1 | | | | | | | 2 |
| 医務 | | | | | | | 1 | | | | | | 1 |
| 合計 | 2 | 5 | 1 | 0 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 0 | 4 | 28 |

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 | 高齢 | 転居 | 家庭都合 | 腰痛 | サービス違反 | 合計 |
|----|----|------|------|------|------|------|----|----|------|----|--------|----|
| 施設 | 6 | 1 | | 3 | 5 | | | | 1 | | 1 | 17 |
| 通所 | | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 3 |
| 訪問 | | 1 | | 1 | | | | | | | | 2 |
| 居宅 | | | | | 1 | | | | | | | 1 |
| 総務 | 1 | 1 | | | | | 1 | | | | | 3 |
| 包括 | | | | 2 | | | | | | | | 2 |
| 医務 | | | | | 1 | | | | | | | 1 |
| 合計 | 7 | 4 | 0 | 6 | 8 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 5 | 29 |

③離職率

| 年度 | 入職人数 | 総人数 | 離職総人数 | 総離職率 |
|--------|------|-----|-------|--------|
| 2015年度 | 15 | 152 | 12 | 7.79% |
| 2016年度 | 19 | 159 | 22 | 13.29% |
| 2017年度 | 19 | 156 | 24 | 15.38% |
| 2018年度 | 18 | 151 | 29 | 19.33% |



・全体の離職率 19.33% 介護職員の離職率 12.67%

2018年度は、7月と2月以外は、毎月退職者が止まらない状況が続き、介護職19名、専門職7名その他3名となっている。

求人費においては、総額395万をかけている。内訳は、インターネット求人媒体で約134万円となっている。又、人材紹介費として250万となっており、介護職2名、保健師1名、管理栄養士1名が入職している。その他、次年度新卒採用を見据えた活動費として（福島の高校と山形の高校）11万となっている。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3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2人採用に繋がった。内1人は、看護師常勤採用となり、派遣に頼っていた部分を少し解消している。全体の応募者数（全職種）64名、面接数47名、採用者は27名となり採用率57.4%となっている。

(2) 事業所別職員数

| | 2017年5月1日現在 | 2018年5月1日現在 | 2019年5月1日現在 |
|---------------|----------------------|---------------------|---------------------------|
| 特養施設長 | 1 | 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) | 46(従来)育休3 16(地域密着型)育休1 |
| 通所介護職 | 14(従来) 5(認知症型) | 15(従来) 5(認知症型) | 16(従来) 5(認知症型) |
| 訪問介護職員 | 11 | 10 | 8 |
| 看護職 | 7 | 9 | 10(育休1) |
| 介護支援専門員兼生活相談員 | 3(従来)1(地域密着型) | 3(従来)1(地域密着型) | 2(従来)1(地域密着型) |
| 生活相談員(SS) | 1 | 2 | 1 |
| 管理栄養士 | 2 | 1 | 2(育休1) |
| 理学療法士 | 1 | 1 | 1 |
| 介護支援専門員(在宅) | 6 | 6 | 5 |
| 地域包括支援センター | 5 | 5 | 5 |
| 事務職・当直・管理・運転 | 8 | 9 | 13 |
| 障害者雇用 | 3 | 2 | 2 |
| 計 | 132 | 123 | 133(育休6) |

(3) 新規卒業者

2018年4月新規卒業者は、高校卒3名(男1名・女2名)の採用となった。1人は、地方から借上げ寮制度を利用し入職となったが、1人暮らしの寂しさからか、夜の仕事を副業とした事で休みがちになり、服務規定違反が発覚し退職となっている。又、1人は、入社後1ヶ月で嫌がらせ行為が発覚し、配属部署の異動を余儀なくされ、異動先の先輩職員の厳しい指導を受入れられず、働く意欲を無くして行ったと思われるが、この職員も「会社に知られなければ大丈夫」と夜の副業をしていた事が3月に発覚。何度も面談をしたが、この仕事は続けたくないと退職となった。もう一人の男性職員は、「夜勤は怖くてできない」と訴えがあり、また、家庭における問題を抱えており、発作を繰り返す等、精神が安定せず、休みがちになり、半年後、通所介護へ異動したが、まともに出勤できず退職となっている。2018年度は、新卒が全員退職となった事は、貴重な人財である新卒育成に失敗したと云える。前年度、受入れ側の姿勢についても改めて話し合い、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を踏まえ、OJTにおいて指導を任せられる職員育成を試みたが追い付かないまま新年度職員を迎えてしまった事が大きな原因である。今度こそはと11月からOJTの見直しと指導者育成に取り組み、しっかり受入れ育成ができる状況を構築した。次年度は、自身を持って専門職育成に成果を出していく。

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

| 稼働率 | 2017年度 | 2018年度 |
|--------------|--------|--------|
| 特養 84 床稼働目標 | 94% | 97% |
| 実績 | 95.2% | 96.87% |
| 地域密着型 29 床目標 | 95% | 94% |
| 実績 | 91.4% | 96.8% |

①今年度は、目標を高く設定し達成する為に一丸となって取組んだが、従来型は、最後 3 月の緊急入院が影響し、未達成となってしまった事は残念である。退所から入所においては、概ね 10 日以内で入所できるように動いていた。地域密着型は、前年度の入院状況を踏まえ、目標を 1% 下げて目標達成に取り組んだが、今年度は、後半の入院が少なかった事と入院が長引かず永眠された方が殆どだった事が稼働を下げなかった事となった。

②肺炎予防による稼働率の向上

今年度は、入院総日数を 1200 日以内と設定した。入院者数も目標 40 人とし、過去にない取組みとなったが稼働率等に大きな成果を出すことができた。年度末で入院が出た事が未達成という結果になってしまった。

特に、肺炎入院に関しては、285 日中誤嚥性肺炎入院は、21 日となっており、入院者 14 名中誤嚥性肺炎入院を 2 名で押さえることができたことは、大きな成果といえる。昨年は、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たが、2018 年度は、既往歴にある方よりも、発熱＝肺炎と診断される方が目立った。次年度は、誤嚥性肺炎入院「0」を目指して医療と介護が連携し、介護職の嚥下機能向上技術を持って、ケアだけではなく、鍛えると云う視点で取組んでいく。

| 越谷なごみの郷 | 2017年度 | 2018年度 |
|----------|--------|--------|
| 入院者数 | 61 人 | 57 人 |
| 肺炎での入院者数 | 23 人 | 14 人 |
| 入院総日数 | 2127 日 | 1226 日 |
| 肺炎での入院日数 | 778 日 | 285 日 |
| 肺炎の割合 | 37.7% | 24.5% |

③特養に求められる看取りの充実

| 看取り | 2017年度 | 2018年度 |
|-------|--------|--------|
| 従来型 | 5 | 6 |
| 地域密着型 | 1 | 1 |

“施設でも看取る事ができる”を掲げ、人生の最終章においてご家族と共に考え、本人の意向を尊重した支援に繋げる事を目標としたが、高齢者の身体についてどのように最後を迎えるのかという事から学び直す年となった。人が死に向かう終末期にどのようなようになるのか、以前は、最

後まで食べ続けられる等の取組みを良かれと思って行っていたが当たり前としていた事に、気づいてもらう為に外部研修等を利用し、看護師の見識から変える取組みを行なった。また、前年度から課題としていたケアマネ相談員の家族に対する援助技術も重要であり、まだまだ課題を残す結果となっている。

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 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 15 |
| 入所 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 14 |

地域密着型介護老人福祉設

| | 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 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| 入所 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 |

(2) 短期入所生活介護

| 従来型 SS (16床) | 2017年度 | 2018年度 | ユニット型 SS(9床) | 2017年度 | 2018年度 |
|--------------|--------|--------|--------------|--------|--------|
| 稼働率目標 | 130% | 111% | 稼働率目標 | 102% | 95% |
| 稼働率実績 | 111% | 116% | 稼働率実績 | 94.5% | 95.9% |
| 登録者数目標 | 80名 | 100名 | 登録者数目標 | 40名 | 50名 |
| 登録者数実績 | 54名 | 128名 | 登録者数実績 | 29名 | 95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」と言う事を課題として取組んだ1年だった。

従来型ショートステイは、一人一人のアセスメントに力を入れ、ご家族の困っている事に注力し、支援策を考えるようになったことで、素晴らしい結果が出ている。反面、ユニットショートステイは、職員間の連携不足から、褥瘡の悪化や荷物管理に対する苦情やクレームが多かったが、手立て遅延、原因究明等がされないまま責任者による一時的な対処に終始した結果、ショートステイというサービスにやりがいを感じない職員が増え、退職や異動となる状況下、新たなユニットリーダーを配置し、立て直しに取り組んでいく。しかし、登録者は、昨年に比べ、大幅に増やす事ができた。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てい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、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、今後もサービスの在り方を見直していく。

(3) 通所介護

| | 2017年度 | | 2018年度 | |
|-----------|--------|-------|--------|--------|
| | 目標 | 実績 | 目標 | 実績 |
| 稼働率 | 78% | 72.5% | 75% | 80.46% |
| 従来型登録者数 | 140名 | 118名 | 140名 | 124名 |
| 年間平均利用者数 | 39名 | 36.3名 | 38名 | 40.2名 |
| 新規利用者数 | 45名 | 38名 | 45名 | 41名 |
| 稼働率 | 71% | 57.7% | 62% | 61.2% |
| 認知症対応型登録数 | 25名 | 18名 | 25名 | 18名 |
| 年間平均利用者数 | 8名 | 6.7名 | 8名 | 7.5名 |
| 新規利用者数 | 10名 | 7名 | 10名 | 8名 |

①従来型通所介護 (定員 50名)

登録者数は、目標値に届かなかったが、昨年度より上回り、平均利用者数がここ数年で一番良い数値と目標もクリアできた。昨年までは、3年間で9名減少するなど、増員に希望が持てなかったが、少しではあるが昨年よりも増で着地できている。結果、稼働率も目標値を5%以上アップすることができた。法改正時にこれから生き残れるディサービスを模索し、通所介護事業所の役割を果たすことに注力し、「歩く」をテーマにして、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。外出活動においても継続し、利用者が甘味処へ行く事を楽しみにこられるなど、多義に渡るサービスを少ない職員でも連携して提供できたことが結果に繋がったと思われる。

②認知症対応型通所介護 (定員 12名)

登録者数、平均利用者数は目標値に届かなかったが、何よりも手ごたえを感じている。専門職スキルの高いスタッフによるきめ細やかなサービスは、ご家族だけでなく外部ケアマネにも定評があり、これまでも、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

| | 2017年度 | | 2018年度 | |
|-----------|--------|--------|--------|-------------------|
| | 目標数 | 実績 | 目標数 | 実績 |
| 要介護 | 60名 | 35名 | 50名 | 35名 |
| 予防 | 20名 | 18名 | 19名 | 19名 |
| 障害（総合支援） | 20名 | 15名 | 15名 | 14名 (移動支援2.6名) |
| 車両事故・物損事故 | 0件 | 1件（車両） | 0件 | 0件 |

訪問介護における職員の退職は、サービス実績に大きく影響するにも関わらず、2018年度は、2名の退職があった。兼ねてから、職員の高齢化を懸念してはいたが、持病悪化による退職とサービス提供責任者との相性というのが理由である。数年前から、メンタル面も含め体調不良の訴えが多かったが、それでも昨年と変わらない実績を残す事ができている。新規利用者においては依頼があるものの職員の減少に伴い、受けたくても受けられない状況が続いている。

職員数増を課題としているが、短時間からでも増やして行けるような採用では、集まらなくなっていることも否めない。引き続き職員募集は実施していく。

(5) 居宅介護支援事業所

| | 2017年度（介護支援専門員8名） | | （2018年度介護支援専門員6名） | |
|--------|---------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| | 目標 | 実績 | 目標 | 実績 |
| 給付管理件数 | 3360件/年 | 2474件/年 | 2520件/年 | 2226件/年 |
| 常勤換算件数 | 35件/1人 | 31.5件/1人 | 35件/1人 | 31件/1人 |
| 予防給付件数 | 240件/年 (2.5件/1人) | 167件/年 (1.7件/1人) | 288件/年 (4件/1人) | 389件/年 (5.4件/1人) |
| 認定調査件数 | 600件/年 6.5件/1人 | 525件/年 5.5件/1人 | 360件/年 5件/1人 | 357件/年 4.95件/1人 |

昨年6月に運営基準違反が顧客クレームにより発覚した事件の対処に2018年度7月まで返還金の処理に追われていたが、再発防止策で始めた毎月のプランチェック体制が機能し、一人一人が運営基準に則って実践されている。また、どんな所を苦手としているのかも見えてきたことで、確実にクリアする努力ができるようになってきている。結果、職員1人1人のスキルも向上した。今後も継続して行っていく。2018年度末には、主任介護支援専門員の資格を取得し、地域包括へ異動となった職員が1名出た事で、今年度は5人体制でスタートとなっている。

2018年度 of 取組みの中で、数年に渡り取組んできた“ネットワーク作り”において、1件のネットワークを構築できたことは、成果と云える。また、越谷なごみの郷の一事業所として、率先して施設内に貢献できる事業所となるように働きかけ、ディサービスの送迎協力始め様々な協力を根づかせることができた。今後の課題としては、各自が持ち件数を意識し、自ら調整できるようになることで、課せられた数字を達成していくことである。

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：2018年9月10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2回：2018年12月18日 夜間を想定した総合訓練（通報・消火・避難・誘導訓練）

その他、緊急連絡網の見直し、近隣班の確認と実際の駆けつける時間の把握等大幅な変更を行っている。災害時に必要な物品を整理、次年度予算に組み込んだ。

5 その他

(1) 地域貢献事業

地域貢献事業として始めた認知症カフェ（オレンジカフェ）も順調に毎月第1水曜日に開催が定着した。スタート当初は、越谷北部と東部に3カ所しかなかったとの事だったため、越谷南部の第1号にと動き出したが、昨年10月には、当施設のOrangeCaféだけとなってしまったことから、越谷市地域包括と連携し、認知症サポーター上級編受講者に講演をさせて頂くなど、越谷市が推奨する活動のPRに協力をした。講演を聞いた方がボランティアで遠くから来られる方も増えている。この川柳地区においても“地域で支え合うネットワーク”ということで、PRをさせて頂いた。また、越谷市地域包括から「もう1件の認知症カフェをやってもらいたい」という声に応えグループ会社大起エンゼルヘルプが運営する有料老人ホームなごみ苑と協力し、認知症Caféを開催することを決定し、準備を進めている。「地域の安らぎの郷」として居場所になることを目指し毎回、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きたが、そのような場所が増えること、増やす事を諦めず取組んでいく。

2018 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)

2018年度の新規卒業者は3施設合計6名。藤代なごみの郷の新規卒業者は2名(高校卒2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2名

2018年6月2日・・・介護技術基礎研修、職業倫理、行動計画の確認

2019年3月14日・・・介護技術確認、年間の振り返り、2年目職員としての自覚

③初級研修(2年目以上の職員) 対象者3名

2018年7月10日・・・介護技術基礎研修

2018年11月8.9日・・・介護技術、事故予防・分析、行動計画

2018年3月18日・・・事故分析、介護技術、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

2018年6月26日・・・チームケア、有する能力を活かすためには

2019年1月9.29日・・・主体性とは、専門職としての仕事

2019年2月5日・・・主体性とは、専門職としての仕事

⑤リーダー研修(リーダー) 対象者7名

2018年4月25日・・・介護の専門性、コーチングについて

2018年11月27日・・・コーチングについて、論理的思考について

⑥マネジメント研修(施設長・管理者・責任者) 対象者8名

2018年11月28.29日・・・人材育成、目標達成に向けて、責任者としての視点

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・栄養士・看護師部会等を開催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 | 不適切なケア防止、身体拘束廃止に向けて |
| 5月 | 食中毒予防、昨年度の感染症の振り返り |
| 6月 | リスクマネジメントについて(入浴・移乗介助) |
| 7月 | 褥瘡予防について |
| 8月 | 嚥下について |
| 9月 | 座位姿勢、ポジショニングについて |
| 10月 | 認知症ケアについて(脳・行動心理症状) |
| 11月 | 感染症予防(ノロウイルス・インフルエンザ) |
| 12月 | 看取り介護について |
| 1月 | 身体拘束廃止について |
| 2月 | 法令順守と権利擁護について |
| 3月 | 事故分析について |

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。現在特定行為業務従事者6名(第1号研修修了者4名、第2号研修修了者2名)

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2回実施。重度の症状の方への対応方法や考え方を議論形式で行い、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 |
|---------------|--------|-----------|---------|
| 2018年度 | | | |
| 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 |
| 人事考課者研修 | 5月14日 | 老人福祉協議会 | 責任者 |
| 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 |
| 嚥下食まるごと実践セミナー | 8月3日 | ニュートリー(株) | 栄養士 |
| 事業所管理者研修 | 6月 | 茨城県 | 管理者 |
| 技能実習生指導員講習 | 12月、2月 | ウエルネット(株) | 大川、吉田 |
| 技能実習生管理者講習 | 2月 | ウエルネット(株) | 中山 |

(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7名受験し4名合格。現在の介護福祉士保有率は、2018年4月56.6%から2019年4月59%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) 外部の研修機関にて、喀痰吸引等研修に介護職員7名受講中。貸付金制度の有効活用や自分自身のスキルアップ向上に向けた職員が増加。施設内の風土や人事考課面談時などに責任者の関わり方も向上していると考え。

2 人材雇用

(1) 採用率等

年間の求人広告費用は約150万円。

全体の応募者数(全職種)は23名、そのうち面接実施者18名、採用者14名、採用率は77.7%。

内訳は折り込みによる面接希望者2名、採用者2名、採用率100%。

インターネット経由での面接希望者9名、採用者5名、採用率55.6%

ハローワークからの面接希望者6名、採用者4名、採用率66.7%

人材紹介会社からの面接希望者3名、採用者1名、採用率33.3%

直接応募での面接希望者2名、採用者1名、採用率50%

職員の紹介での面接希望者1名、採用者1名、採用率100%

(2) 新規卒業者

2018年度4月に2名(高校卒)の新規卒業者の採用。退職者なし。

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。喀痰吸引等研修については、現在7名受講中。配置医師・看護師・介護士連携のもと、吸引が必要な方、在宅酸素、ストーマ等幅広く安全に受け入れることが出来ている。医療ニーズの高い方の受け入れについては、他近隣施設が受け入れできない状況があり差別化が図れている。

② 事故予防

特養全体の事故件数 49 件

全体の事故件数としては、70 件⇒49 件と 21 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、職員要因の事故（7 件）、転倒からの骨折事故（4 件）、薬の事故（9 件）は計 20 件と前年度度比較し増加してしまった。

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。肺炎の件数については、14 件→8 件に減少。肺炎からの退院についても喀痰吸引が実施できることから入院日数も減少した。しかし全体の入院日数については、679 日と 63 日増加してしまった。骨折による入院や持病等による入院日数が増加傾向であった。引き続き、防げる入院は予防し、重症化しない取り組みを実施していく。

| 特養全体の数値 | 2015 年度 | 2016 年度 | 2017 年度 | 2018 年度 | |
|----------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|-----|
| 入院者数 | 42 | 30 | 29 | 31 | |
| 肺炎での入院者数 | 4 | 8 | 14 | 7 | |
| 入院総日数 | 838 | 557 | 616 | 679 | |
| 肺炎での入院日数 | 150 | 204(従 47・ユ 157) | 203(従 99・ユ 104) | 146(従 114・ユ 32) | |
| 肺炎の割合 | 17.8 | 36.7% | 33.1% | 21.5% | |
| 稼働率 | 95.2% | 98% | 96.9% | 96.7% | |
| 平均年齢 | 平均介護度 | 男性(名) | 女性(名) | 最高齢 | 最年少 |
| 85.71 | 3.9 | 26 | 62 | 103 | 69 |

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 24 件中 10 件あり、介護士、看護師が呼吸についての変化を家族に伝えることが出来つつあり最後の時間を共有することが出来た。

⑤2018 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】

2018 年 4 月 27 日 6 月 29 日 8 月 31 日 10 月 26 日 12 月 21 日
2019 年 2 月 22 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（2018 年 3 月末）

| | | | |
|-------|-------|-------|------|
| 要介護 5 | 要介護 4 | 要介護 3 | 全体 |
| 19 名 | 38 名 | 36 名 | 93 名 |

⑥入居・退居の状況

2018 年度退居者数 30 名 入居者数 28 名
退居理由の内訳は施設内にて看取り 24 名 病院にて永眠 5 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 113.9%
- ・登録者数 目標値 110 名 実績 115.9 名
- ・在宅看取りの方の受け入れ 実績 3 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や 2 月に感染性胃腸炎の蔓延により目標数値まで届くことが出来なかった。引き続き、終末期や医療ニーズが対応出来る事業所として周知し、かかりつけ医との連携強化、ケアマネジャー、家族への迅速な対応を実施していく。

(3) 通所介護 定員 40 名

- ・登録者数 目標値 135 名 実績 114.6 名
- ・年間平均利用者数 目標値 37.5 名／日 実績 31.9 名
- ・車両事故 目標値 0 件 実績 1 件
- ・新規利用者 目標値 50 名 実績 37 名

数値目標全てにおいて未達成。特に、登録者数・年間平均利用者数に関しては、大幅に達成する事が出来ず稼働率もデイサービスが始まって以来の低い数値となってしまった。原

因として、近隣に多数のデイサービスが出来ている中、なごみの郷デイサービスの売りとなる物が確立出来なかったことが原因の一つと考えられる。その為、平成31年1月より定員を50名から40名へと変更している。車両事故に関しては物損事故（墜）が1件発生。引き続き安全運行が出来るよう、会議等日頃より注意喚起を行っていく。

(4) 訪問介護事業所

| | | |
|-------|---------|--------|
| ・登録者数 | 目標値 90名 | 実績 78名 |
| ・車両事故 | 目標値 0件 | 実績 1件 |
| ・物損事故 | 目標値 0件 | 実績 0件 |

年度当初、サービス提供責任者を2.5名体制で運営していたが、非常勤職員だったこともあり勤務形態の変更があり出勤日数が足りず、年度の途中でサービス提供責任者を外すこととなった。その後も1名増員する事が出来ず登録者数は目標数値には届かなかった。車両事故が1件発生しているが、停車中に後続から追突されてしまった事故であったため、ヘルパーの過失による事故は発生していない。インシデントに関しても、身体介助時のインシデント、生活援助時の物損事故共に防ぐことが出来た。

(5) 居宅介護支援事業所

| | | | | |
|-----------|------|------------|----|--------|
| ・苦情 | 目標値 | 1年間苦情 0件 | 実績 | 1件 |
| ・担当件数 | 目標値 | 月平均 33件/1人 | 実績 | 34.39件 |
| ・給付件数 | 目標数値 | 月平均 30件/1人 | 実績 | 29.90件 |
| ・車両事故 | 目標値 | 0件 | 実績 | 1件 |
| ・年度認定調査件数 | 実績 | 124件/年 | | |

今年度は、配置転換や新人CM入職等あったが、ほぼ目標値を達成することは出来た。しかし、苦情1件（CM変更）、車両事故（墜にぶつめた）がそれぞれ1件発生してしまった。それぞれの要因を事業所内で周知徹底を図り、予防していく。他に、内部牽制が出来るチェック機能の見直しを行い、毎月1回実施できている。

(6) 福祉有償運送

2018年4月からスタートし、事故もなく利用者に不利益もなく前任団体から引き継ぐことが出来た。利用者は122名から198名に増加。運転ボランティアも9名から17名へ増加することが出来た。引き続き、事故がないよう安全な運行に努めていく。

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：2018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：2018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：2019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：2019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) 職員負担軽減に向けた福祉用具の導入

自動寝返り支援ベッドを10台導入した。寝返り支援を自動で支援できるため、職員の負担軽減に繋がった。特に夜勤時の負担軽減に繋がり、体位交換の回数が5回→2回で減少、入居者においても2時間ごとの体位変換がなくなり安眠にも繋がった。

2018 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 7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 10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嚙下機能訓練評価員研修

2015年度よりエンゼルグループ全体で嚙下機能に特化した研修会を実施。おたけの郷から介護職2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、嚙下機能向上や食にまつわる知識と技術を学んだ。2019年度も同様のカリキュラム構成にて、おたけの郷から2名の介護職員が出席している。

現在の嚙下機能評価員の人数は9名である(内訳:介護職6名・相談員兼施設ケアマネジャー2名・管理栄養士1名)

⑥エンゼルグループ合同部会

栄養士部会(年12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。

| 研修名 | 開催月(回数) | 出席者数 |
|---------------|---------|------|
| 看取り研修 | 9月 | 33名 |
| 食中毒・感染症予防研修 | 5月・11月 | 37名 |
| 虐待防止・身体拘束廃止研修 | 8月・3月 | 42名 |
| 事故防止研修 | 1月 | 21名 |

| | | |
|----------|-------|-----|
| 褥瘡対策研修 | 6月・2月 | 54名 |
| 食支援委員会研修 | 8月・2月 | 38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、荒川区の助成金も活用し6名の受講が修了した。また、同様の助成金を活用し、初任者研修は1名が修了している。2019年度も荒川区の助成金制度は継続すると決定しているので有効に活用することとする。

2 人材雇用

(1) 採用状況報告

①求人費：約180万円

2018年度も介護事業に特化したインターネット求人媒体を中心に利用した。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66名・面接者数28名・採用者19名、応募に対する採用率は28.7%であり、2017年度も28.5%で同じ採用率であった。

2017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たが、1名の見学があったのみで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19名（介護職15名）に対し退職者数は15名（介護職11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、2018年度末で派遣職員は常勤換算で約10名在籍している。

④職員紹介（内外部）

職員紹介制度を活用し、2名の介護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1名の職員を直接雇用につなげ、費用は約80万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 (2019年5月1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 | 34名 | 4名 | 20名 | 13名 | 1名 |
| 短期入所介護 | 5名 | 0名 | 2名 | 3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 | 3名 | | | | |
| 理学療法士 | 1名 | | | | |
| 環境整備・運転 | | | 7名 | | |
| 障害者雇用 | | | 2名 | | |
| 留学生 | | | | 3名 | |
| 計 | 54名 | 4名 | 31名 | 19名 | 1名 |

合計 109名

(3) 新規卒業者

新規卒業生については、専門学校から1名の採用となっている。

(4) 離職状況

施設全体の離職率は、12.7%である。(2017年度：20.6%)

2018年度の退職理由は下記の通りである。

| 退職理由 | 特養 | 短期入所 | 他職種 | 計 |
|----------|----|------|-----|----|
| 他職種転職 | 2名 | | | 2名 |
| 同職種転職 | | | 1名 | 1名 |
| 体調不良(身体) | 2名 | | 1名 | 3名 |
| 経済的 | 1名 | | | 1名 |
| 不満 | 1名 | | | 1名 |
| グループ内 転籍 | 3名 | | | 3名 |

| | | | | |
|-----|-----|----|----|-----|
| その他 | 4名 | | | 4名 |
| 計 | 13名 | 0名 | 2名 | 15名 |

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

2018年度目標：96.0%

2018年度実績：96.9%（前年度95.2% 前年比+1.7%）

2018年度入院日数：1,303日（前年度1,318日 前年比▲15日）

2018年度空室日数：148日（前年度1,029日 前年比▲881日）

2018年度は、空室日数と入院者数の減少に努めることを大目標に取り組みを行った。入院者数の減少は結果を残すことが出来なかったが、空室日数は、空きが出てから5日以内の入居を目標に掲げ目標達成することができた。目標達成の大きな要因として申し込みから待機までの対応を迅速に行うことによって、空きが発生した後の対応がスムーズに実施できた。

②施設内事故報告（短期入所含む）

施設全体の薬事故件数29件（前年度40件）

2018年度は、事故の原因が職員によるもので、さらに直接ご利用者の生命に関連する『薬事故』の減少に力を入れることにした。件数としては、減少となっているが、明らかに確認ミスやルール違反が要因となっている事故が発生している。

【②③の主な件数】

| | 肺疾患 (入院) | 骨折 (入院) | 泌尿器 疾患 (入院) | 脳疾患 (入院) | 心疾患 (入院) | 内臓疾 患 (入院) | 明確原 因不明 (入院) | 薬関係 (事故) | 合計 |
|-------|-------------|------------|-------------------|-------------|-------------|------------------|--------------------|-------------|-------|
| 2017年 | 642 | 107 | 26 | 118 | 38 | 235 | 159 | 40 | 1,365 |
| 2018年 | 387 | 214 | 127 | 166 | 87 | 39 | 246 | 29 | 1,295 |
| 前年比 | ▲255 | +107 | +101 | +48 | +49 | ▲196 | +87 | ▲11 | ▲70 |

※肺疾患・・・主に肺炎

※泌尿器疾患・・・尿路感染症・前立腺等

※脳疾患・・・脳梗塞・血腫等

※心疾患・・・心筋梗塞・心不全等

※内臓疾患・・・胆管・胆嚢・胃・小腸・腎臓・肝臓疾患

※明確な原因不明・・・痰がらみ・発熱・酸素飽和濃度低下等

2018年度は、食支援委員会（嚥下評機能評価員）を中心に、嚥下機能の向上や適正な食事介助・食事形態、また口腔ケア向上に努め、ご利用者の肺疾患による入院の減少に繋げることができた一年であった。しかし、骨折による入院では排泄介助時や体位交換時など、介護技術不足が原因として考えられる入院が目立ち、どのような段階で発生したか原因と分析が迅速に取れない場合もあった。泌尿器疾患で第一の原因と考えられるのはオムツを使用しているご利用者であり、適正な尿取りパット使用・オムツ交換後の陰部清潔保持、トイレへの自立支援、排便のコントロール等の支援が取り組めていたかが課題であると考えられる。

全体的に言えることは、原因分析→再発防止行動→進捗確認→成果評価の能力が低く、マネジメント出来なかった事が第一の課題と捉え、2019年度は、施設全体で同じ事故を絶対に発生させないという意識改革と実行力を備えていく。

③入居・退居報告

2018年度新規入居者数：25名（前年度29名）

2018年度退居者数：24名（前年度27名）

退居理由：病院永眠11名・療養型施設移転3名・他県特養1名・看取り6名・病院継続退居3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ヵ月に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。平均しての申し込み数は、ユニット型個室は130件、従来型250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。

先にも述べたように、2018年度は申し込み順位に基づき、速やかに入居面接を行い、空きが出た時の対応が迅速に取れたと判断する。

| 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 |
|--------------|--------------|--------------|-------|------|-----|
| 85.3歳 | 79.8歳 | 87.1歳 | 3.5 | 100歳 | 54歳 |

(2) 短期入所生活介護

①稼働率報告

2018年度目標：年間平均72.5%（2019年1月より稼働率100.0%目標）

2018年度実績：58.9%（前年度57.6% 前年比+1.3%）

2018年度新規件数：62件（前年度82件 前年比▲20件）

2016年の6月より、短期入所部門のサービス質の向上を目的とし、20床から10床稼働に変更し、ご利用者に対し確実にサービスが提供できるように再構築を図った。

約一年以上費やしサービス計画書通りに支援が提供できるようになり2018年9月から稼働を戻す計画でいたが、特養部門での職員採用が計画通りに進まず、2018年12月の運営会議で介護職派遣を投入してでも、サービスを必要とする高齢者の方へ貢献できるように20床に戻す結論が出た。2018年度を振り返り、稼働率を上げ、安定的な運営を行うためには下記の課題があると考えている。

1. 20床365日稼働に必要な適正人員配置

【介護職員】8時から17時→2名、11時から20時→2名、夜勤者→1名

【看護職員】8時から20時→1名

【相談員】365日の受付体制が出来るように常勤換算1.5名

※介護職員も適正配置を可能にするために派遣職員を投入する。

2. 職員の介護技術や知識の育成

施設内研修や人事考課制度などから、半年毎の確認ではなく、必要に応じて日々・月単位で進捗確認をおこなう。

3. サービス提供の確認

サービス計画書通りに支援提供されているか確認をおこなう。また、変更が生じた場合に関係者による担当者会議が開催されているか確認する。

4. 情報の共有化

毎月フロア会議・ユニット会議が開催され職員間で情報が共有されているのか、また日々必要な情報が共有されているかを確認する。

5. 空床コントロール

金曜日から月曜日や大型連休時にご利用者は集中するのが特徴のサービスであるが、家族の介護軽減の理由であれば、平日空床の案内も積極的に実施する必要がある。

6. 登録者の確認

月単位の登録者数の増減確認、特にリピートが無くなった場合には、理由を調査し、課題を明確にし改善に向けた取り組みが必要となる。特に新規があった場合も重要であり何故利用に繋がったのかを確実に捉える必要がある。

また、現在は、年末年始の挨拶程度に留まっている外部居宅介護支援事業者へは、定期的な訪問活動を行い、活動内容・イベント内容、施設特徴（他事業所からの新規の理由）を伝え密な情報交換をおこなう必要がある。

7. シェア率の推移

実際の荒川区内におけるシェア率を確認し、どの程度の位置づけになっているかの

確認する。他事業所の動向も確認しながら職員には競争意識を高め、区内事業所内で勝ち抜いていく意識を持たせることも重要と捉えている。

(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考えられる。内部監査では、3件の指摘事項があり、研修計画書の不備・利用者捺印の不備など、即日は正も図られている。採用面では、開設以来1名も採用できていない現状ではあるが、2019年2月にグループ法人内転籍で1名の入社があり、現在は3名体制で事業を運営している。

転籍前の2名時の実績ではあるが、平均介護給付件数29件/人、平均介護予防件数5.5件/人、平均認定調査数2.7件/人である。

4 2018年度決算状況

(1) 2018年度決算状況

2018年度の収入は、735,707,177円(収支計算書ベース)となり、昨年度比約2,400万円の増収となった。主な内訳は別紙事業別収支状況表を参照。

2018年度決算は、予算に対して99.6%の達成率となったが、特養部門の収入面では、空室対応が迅速にでき、稼働率改善ができた。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制度を有効活用した。(約580万円)

(2) 収入に対する人件費率

2018年度：62.4%、(前年度 60.6% 前年比+1.8%)

おたけの郷では派遣介護職員を投入しており、年間で約9,500万円を費やしている。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、2018年度は計画的に職員を採用し、派遣介護職員を減少させる計画であったが未達成となっている。

派遣職員の内訳は、

介護職員派遣常勤換算数：10.9名

看護師派遣常勤換算数：5.5名

留学生：2.1名

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：2018年7月5日

ユニット火災を想定した総合訓練実施（施設内）

第2回：2018年11月5日

火災を想定した総合訓練を尾竹橋町会と協働で開催
町会住民に助けを要請し、尾竹橋公園まで安全に入居
者を避難させる訓練を実施

