

社会福祉法人エンゼル福祉会

中期事業計画書 (2018年度～2020年度)

2018/03/20

目次

1. 社会福祉法人エンゼル福祉会基本理念・行動指針	3
2. 基本的運営方針と具体的事項	4
(1) 社会福祉法人の責務	4
(2) 品質の向上	
(3) 施設整備	5
(4) ガバナンスの強化	6
(5) 人材育成	6
(6) 人材採用	8
(7) 人材確保・離職対策	11
(8) 防災体制	12
(9) IT 関連機器の入れ替え	13
3. 財務体制	14
(1) 収支構造の改善	14
(2) 収支計画	15
4. 役員・評議員会日程	17
5. その他	17

1 社会福祉法人エンゼル福祉会 基本理念・行動指針

(1) 基本理念・行動指針

①法人理念

私たちは「尊厳」と自立に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供する。

②会訓

・
協
調

・
礼
節

・
報
恩
感
謝

・
信
用
と
信
頼

・
奉
仕
の
精
神

2 基本的運営方針と具体的事項

(1) 社会福祉法人としての責務

① 地域における公益的な取組の推進

社会福祉法の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 21 号 以下「改正社会福祉法」という）が平成 28 年 3 月 31 日に公布され改正社会福祉法第 24 条第 2 項（新設）に、いわゆる「地域における公益的な取組」についてその責務が明確化されている。

当法人も地域に則した取り組みを推進していくため、地域住民の生活の場に積極的に入り込むことにより、制度の狭間にある福祉ニーズを抽出し、解決していけるよう取組んで行く。実施には各施設の施設長が中心となり、福祉ニーズの抽出から検討、実施までの体制を築き進める。

② 社会福祉法人による利用者負担軽減制度事業の推進

社会福祉法人は法人税が非課税となるなど、大幅な税制上の優遇措置が講じられ、寄付金等の収入も認められている。このため、社会福祉法人にはその社会的役割をかんがみ、低所得者の負担軽減を行うことが期待されている。

現在 3 施設において社会福祉法人による負担軽減措置の申請はしているが、利用は限定的となっている。今後はエンゼル福祉会の社会的役割を果たすべく入居者、利用者への制度自体の周知に努め制度利用の普及に努める。

③ 防災拠点としての機能強化（福祉避難所の運営見直し等）

- 2018 年度：各施設の災害委員会にて大震災を想定した福祉避難所として本来求められる機能を見直し、課題等を抽出・検討する。
- 2019 年度：3 施設合同の災害委員会を開催し、具体的な行動を共有し、各施設における次年度以降の見直し計画を策定する。
- 2020 年度：計画の実施。

(2) 品質の向上

① 自らが利用（入居）したいサービスの提供

利用者（入居者）家族、職員、ボランティア等が当法人の提供するサービスが必要となった時に利用（入居）したい施設として自らが提供するサービスの向上。

② 事故予防

現在法人内で起きている人為的ミスによる事故を分析すると確認不足に起因することが多くを占めている。今計画期間における事故予防の柱として「確認の徹底」を掲げ、事業毎や委員会主催における研修内容にも反映させていき、防げる事故の削減を図る。

(3) 施設整備

① 特別養護老人ホームの整備

当法人の特性（社会福祉法人）を活かした施設整備をする必要があり、基本的な考え方として、社会福祉法人に認可されている第 1 種社会福祉事業である特別養護老人ホームの施設整備とし、財政、人材確保、地域のニーズ等を慎重に精査していく。また各市区町村高齢福祉担当課との意見交換の中から他の要望等があれば法人内協議のうえ決定する。

* 具体的事項

特別養護老人ホーム公募申請

現在各自治体において特別養護老人ホーム運営事業者選定の公募が検討実施されており、今後も特別養護老人ホームの待機者減少に向けた施設整備の公募が実施される見通しである。各案件を適宜判断し施設整備に向けた公募に挑み今計画期間内において 1 施設以上の整備運営事業者として選定される事を目指す。

2018 年度

- 3 施設間連携を視野に入れた立地等の検討
- 公募申請及び法人理念の実現に向けた特養整備の考え方整理
- 国有地等の活用による公募の確認
- 公募申請の実施（横浜市国有地を活用した施設整備への公募）
- 現在渋谷区指定管理者制度による公募申請中

2019 年度～2020 年度

- 公募申請及び法人理念の実現に向けた特養整備の考え方整理を継続して実施
- 公募申請の実施

② 既存施設の増床

現存する 3 施設においては市区町村の施設整備計画により今後の増床整備の可能性を検証。

- 埼玉県越谷市における特養の整備は当面実施しない方針
- 東京都荒川区においては、一人暮らし高齢者が多い現状や、後期高齢者が増加することを前提とし、在宅介護を充実させる仕組みづくりや介護予防事業、地域密着型サービスの基盤整備を推進し、その効果を検証した上で、今後の特別養護老人ホームの整備の必要量について検討を進めていく事となっており、第7期の計画を確認し検討する。
- 茨城県取手市は定員の少ない所から優先して増床することを決定しており、2018 年度以降の増床計画は取手市の特養待機者数の推移を注視し、第 7 期計画を確認していく事とする。

(4) ガバナンスの強化

* 具体的事項

① 法令遵守と透明性の向上

法令遵守項目を明確にし、内部監査等による法令遵守の徹底を図り、2018 年度は越谷なごみの郷、藤代なごみの郷において各都道府県に登録している第三者評価機関において第三者評価を受診する。

受診状況や運営状況等をホームページ及び広報紙を活用し周知し透明性を確保する。

2018 年度には法人ホームページを見直し施設ホームページとのリンクや共通性を高める。

② 会計の正確性と透明性の確保

施設整備を図れた場合には法人全体の収益も増加する。平成 29 年度に改正された社会福祉法では一定規模以上の社会福祉法人に会計監査人の設置義務（現在経過措置中）が課せられている。当法人も設置義務が生じる予定であることから、更なる財務会計の正確性と効率性を図る観点から、各施設事務職員の人為的ミスを減少させ、業務平準化を図る。また、ホームページでの公表を含め、透明性を向上させる。

③ 意思決定と合意形成

法人の社会的役割、法令遵守、倫理観を各施設長および管理者、責任者が主体的に意見を表明できる機会を確保し、風土を創る。

(5) 人材（財）育成

法人において最も重要な内部資源は人財であり、その育成、充実なくして安定的・継続的経営はできない。このため、法人の基本理念、行動指針を共有できる人財育成と個々の能力向上に取り組む。また職員の学びたいと言う姿勢を尊重出来る研修体制を構築する。

* 具体的事項

研修の基本的指針として「臨機応変な対応と柔軟な思考が出来る職員育成」として取り組み、人的サービス力（技術力）を高めるために、個々の職員の能力の向上を図る必要がある。このため入社時研修においては基本理念の理解にしっかりと取り組み、階層別、職種別の計画的な研修に取り組む。

① 研修

● 内部研修（職種別）

法人の基本理念を実現するためのひとつの「チーム」として、より理論的・実践的に強固な「専門職集団」を構築していくために、大きな単位で効率的に活動を展開し、専門性を高める手段として、職種別部会による研修体制の推進を図る。

（特別養護老人ホーム部会／短期入所生活介護部会／通所介護部会／管理栄養士部会／看護師部会／地域包括部会）現任職員を対象とした年 1 回以上の研修会等の開催

● 外部研修

看護師・管理栄養士といった研修においては、内部研修のみでは最新の情報はじめ、

先駆的な取組みに向けた点を補う事が困難であることから、日本看護協会および日本栄養士協会による外部研修を受講する。受講に関しては職員の複数参加は困難であり、3施設との連携により代表者選出で多くの研修を受講し部会等により情報を共有を図る。

② マネジメント職の強化

- 責任者、管理者、施設長のマネジメント力を強化する。人材マネジメント、セルフマネジメントを中心とした内容とし、目的の達成と後継者育成の能力向上を図る。
- リーダー層や中堅職員層へ、法人理念、基本的な介護技術、事故分析ツールの説明、論理的な考え方の基礎的指導が出来るよう今計画期間中に段階的に開催する。
- 2018年度には責任者育成プログラムを作成し、2019年度に導入。次年度以降適宜更新を図る。

③ 人事評価制度の活用、公平な評価制度を活用した育成

職員個々の能力を客観的に把握し向上させていくことは、法人の人的サービス力（技術力）を向上させるうえにおいては必要なことであり、職員のキャリアパスを明確にすることにも繋がる。こうした視点を主眼として、人事考課制度の効果的な活用を図る。

④ その他

- 当法人でも、外国人技能実習生制度を活用し、湘南介護人材協同組合を窓口とし外国人技能実習生の受け入れを進める。これは国際貢献の一旦を担う目的でもある。協同組合では既に現地送り出し機関と関係を築けており、昨年11月にはグループ法人10名にて現地へ出向し、直接送り出し機関とヒアリングを実施。今後は法人グループ内で現地での研修、来日後の実習支援や、日本語学校等と連携し、日本語習得に向けた支援も検討する。

現状としては4月に現地面接が決まっており、早ければ本年度中には受入の可能性はある。

- 上記実習生と、高等学校新規卒業者、介護福祉士資格不保持の既存職員に向けた介護福祉士養成施設の設立を検討する。

高等学校新規卒業者や既存職員、無資格で入職してくる職員に向けての支援としても有効とであり、今後のサービスの質向上に向けてもメリットはあると考えられる。また、外国人技能実習生が2年目以降も滞在できる日本語能力を習得し、将来介護福祉士の資格を取得した場合、日本への永住権を取得出来る制度に対する支援としても効果があると考えている。

仮に設立をする場合でも、養成施設設置には少なくとも1年以上前に申請が必要となる事から、今計画期間内で考えると、2018年度中に申請に向けた検討、準備。2019年度申請、22年度以降の開設といった流れになる。

(6) 人材採用

全体的な採用媒体は、広域を視野に入れた WEB 求人を中心とし、越谷市では近隣地域の採用率が高いことからフリーペーパーを有効に活用。取手市においてはハローワークと紙媒体による採用率の高さ等、地域性を考慮した採用活動を展開する。求人広告は「誰に」×「何を」×「どのように」を明確にし内容を検討する。

* 具体的事項

① 新卒採用

高等学校・大学・専門学校へ求人をおこなう。また、初任者研修や介護福祉士の実習生も積極的に受け入れをおこない新規採用へと繋げる。介護職員の配置が目標値に達した場合でも、定年退職を含んだ退職率を参考に将来の法人を担っていく若い力（新卒）は継続して採用する方針とする。

② 初任者研修

現在実習が義務化されておらず、実習希望者は別途費用が掛かるが、当法人では、専門学校等で実習希望者がいた場合に無料または低額にて受入れをおこない、さらに専門学校等には受講者に実習を推進することを提案し、他事業者との差別化を図る。

③ 寮制度

3施設は、東武スカイツリーライン・東京メトロ千代田線・JR 常磐線の公共交通機関等を利用し通勤することができ、3施設間の通勤アクセスにおいて利便性が高いターミナル駅周辺、規程による家賃補助を利用した寮等を構える事により、遠方への新卒採用や求人の活動を進めていく。*借上げ職員住宅管理規程による家賃補助制度有

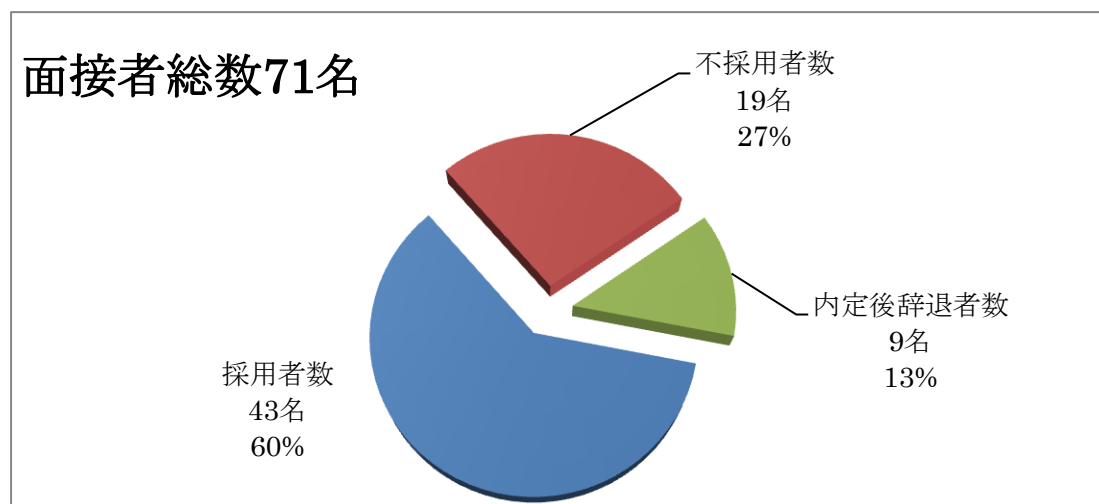
④ 職員紹介制度

職員紹介制度を活用した採用を強化し、人材確保を図る。平成20年度に職員紹介制度を創設し、運用してきているが、採用に繋がったケースは少ない。要因を分析してみると、職員への周知が課題の一つとして挙げられている。今後は採用時オリエンテーションの説明項目に追加し周知を図り、自らが従事している法人のサービス向上に積極的に取り組み、介護を志す周囲の方へ共に働くことを推奨できる環境を進め、職員紹介制度を活用した人材確保を推進する。また採用時に掛る経費を分析し、職員紹介時に支給する金額を検討する。

⑤ 面接手法と採用基準

- 29年度2月現在の3施設合計の面接人数は71名 採用者数は43名、採用率は60%。
(下記表参照) 不採用者数19名の内介護職は10名
- 採用辞退者が9名となっている現状の改善と後述する「(7) ①新入職者育成体制の改革」を実施し、不採用者19名(不採用の割合26.7%)の改善を目指す。

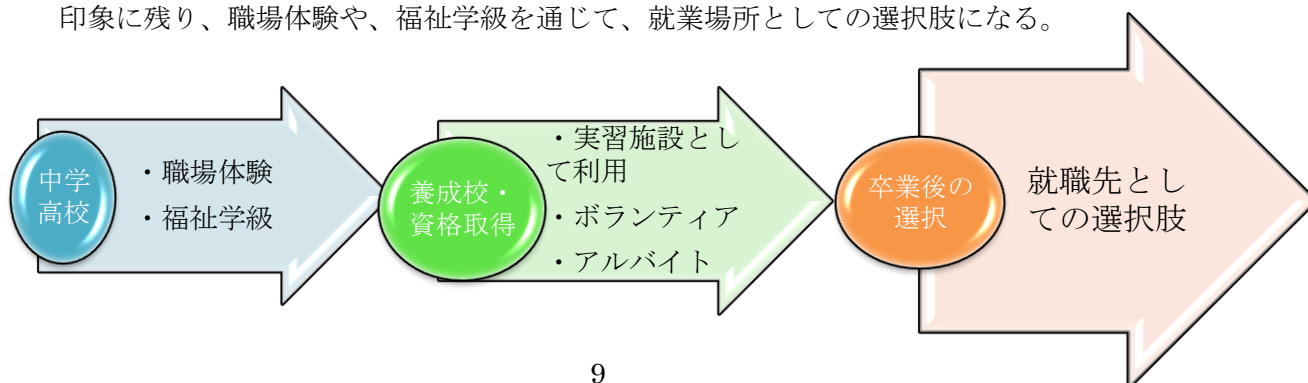
面接採用状況	越谷 なごみの郷	おたけの郷	藤代 なごみの郷	合計
面接問合わせ件数	34	56		
面接キャンセル	7	31		
面接者数	27	25	29	71
採用者数	15	15	13	43
不採用	8	8	3	19
内定後辞退者数	4	2	3	9



- 各施設における面接担当者を選定、育成し面接手法の見直しを進める。面接担当者に対して外部、内部研修を進め、こちら側から聞いた事や条件説明に終始せず、入社後のメリットや施設の特徴を説明出来る機会とする等、面接方法の見直しを図り面接辞退者減少と採用率を向上させる。また、ターゲット層を明確にし、求職者に必要な情報を正確に伝達出来るよう見直しを図る。

⑥継続した採用活動

魅力ある仕事としての介護職を知ってもらうべく中学校、高校へ職場体験や福祉学級の開催に向けた活動を実施。将来介護の仕事我希望した場合に、なじみのある施設として印象に残り、職場体験や、福祉学級を通じて、就業場所としての選択肢になる。



⑦ 各特別養護老人ホーム（短期入所含）職員採用計画

（介護職員：入居者 ・法令要件は3：1）

2018年2月末現在

越谷なごみの郷		おたけの郷	藤代なごみの郷	
従来型 2.7:1	地域 2.4:1	2.5:1	従来型 2.4:1	小規模型 2.2:1

上記数値から2018年度末時点において下記数値を目指して採用活動を実施する。

越谷なごみの郷		おたけの郷	藤代なごみの郷	
従来型 2.4:1	地域 2.3:1	2.2:1	従来型 2.1:1	小規模型 1.8:1

⑧ 通所、訪問介護事業所 職員採用計画

2018年2月現在

越谷なごみの郷		藤代なごみの郷	
通所介護	訪問介護	通所介護	訪問介護
従来 10.3名 認知症型 3名	8名	11.2名	4.5名

上記数値から2018年度末時点において下記数値を目指して採用活動を実施する。

越谷なごみの郷		藤代なごみの郷	
通所介護	訪問介護	通所介護	訪問介護
従来 12名 認知症型 3.5名	10名	12.5名	5.5名

⑨ 採用計画後の2018年度末全体職員

* 常勤換算数で表示（）内は現在

	越谷なごみの郷 (138床)	おたけの郷 (160床)	藤代なごみの郷 (110床)
特養施設長	1	1	1
特養介護職員短期含	42 (37) 従来型 15 (14.3) 地密着型	73 (63)	33 (28.7) 従来型 22 (18) 小規模型
通所介護職	12 (10.3) 従来 3.5 (3) 認知症		12.5
訪問介護職員	8		5.5
看護職	8	7.5	6
介護支援専門員 (特養生活相談員兼務)	4	3	2
生活相談員 (在宅)	2	1	3
栄養士 (管理栄養士)	1	2	1
介護支援専門員 (在宅)	6	2	7
地域包括支援センター	4		6
事務職	3	2	2.5
運転・用務・当直	8.3	4	9.4
障害者雇用	2	2	1.6
計	118.9	97.5	112

(7) 人材(財)確保・離職対策

* 具体的事項

① 新入職者育成体制の改革

離職要因としての「補充採用」の考え方と「採用後の教育方法」を見直す。慢性的な人材不足の状況で採用するため、十分な教育が施せず現場配属となり、配属後も現場任せになりがちな育成方法(職人的教育)を見直し、無資格未経験の方でも優秀な人材に育成出来る体制を今計画期間内に構築する。

② 週休3日制の検討

1 勤務の労働時間を変更し週休3日のシフトを試験的に導入する。具体的には2018年度上半期において藤代なごみの郷のユニット型施設においてシフト変更を検討し、職員説明を経て下半期には試験導入(半年程度)を試みる。その後職員からの意見交換を踏まえ、他施設への導入を検討する。

③ 資格取得制度の推進

法人内規程である資格取得支援制度を推奨し、職員スキルの向上を支援するとともに、当法人にて従事する優位性を周知し離職防止に繋げる。

④ ICT導入の検討(情報通信技術、Information and Communication Technology)

現在、介護記録は手書き又はパソコン入力としており、その殆どが通常業務終了後の記録作業となり、時間外勤務になることや記録の漏れが発生する要因となっている。この介護職員による文書量を減少させるため、現在推進されているツールとしてのICTを実用化し、例えば介護記録からレセプトオンライン迄が可能になれば前述の時間外勤務の改善による負担軽減、帳票類の簡素化、その他の経費削減にも繋がり、削減分を支援する機会に充当すれば労働環境の向上の為に使用する事も可能である。また地域医療、介護の充実に向けたサービス提供者間のネットワーク構築に向けた動きにも対応出来る。具体的な導入ソフトや時期は未定だが、時間外勤務の軽減、記録の精度が向上するといった、職員と利用者への効果を十分に考慮し、導入に向け検討する。

2018年度

- 施設内にてICT化が可能な部分を介護職員を交えて検証。苦手意識の払拭のためどんな「機会」に使用出来るかの「理解」の促進。
- システム自体の現時点における性能の把握。

2019年度～2020年度

- 事業者からの提案を受ける。
- 将来の汎用性の検証。
- 運用方法、導入に向けたスケジュール等から詰めていく。

⑤ 介護ロボット等介護支援機器の導入

介護ロボットや移乗、入浴用リフトによる利用者の安全を図ると共に職員の腰などへの負担軽減を図る事を目的に介護支援機器の導入を検討する。

2018年度

- 各種展示会、説明会での体験から各施設で導入すべき機器を絞り込む。

2019年度～2020年度

- デモンストレーションと試用体験を重ね、導入に向けた検討を本格化。

⑥ メンタルヘルス

職員同士や職員から上司へと業務に限らず相談事や悩み事を打ち明けられる関係性が構築でき、「話し合える場」（人事考課制度面談等）を設定する事が重要であるが、それとは別にストレスを解消する手段としてメンタルヘルスカウンセリングといった専門分野の支援制度を導入することで職員のメンタルダウンによる意欲の喪失面「心のケア」も実施する。

既に3施設では、平成26年4月にメンタルヘルスカウンセリングを専門業者と契約し導入したが、使用頻度が低い状況になっているため、職員が抵抗感なく利用できるように推奨していく。

【推奨事項】

- 臨床心理士等の専門カウンセラーが対応し、仕事の悩み以外にも多岐に対応可能
- 電話であれば何度でも無料
- カウンセラーと面談可能
- プライバシー保護

(8) 防災について

各自治体における防災の考え方に準拠し各施設の防災計画を策定する。また、地域住民、帰宅困難者等へ可能な限り配慮した計画を策定し、協働して来る災害に備える。

* 具体的事項

① BCP計画に従い模擬訓練を年2回の実施

② 2018年度末までに以下の内容の追加・更新を行う。

- 5キロ圏内・10キロ圏内の職員人数の把握
- 初動対応職員の把握
- 通信機器が使用不可能時の初動対応方法と訓練
- 応援要請方法の確立
- 緊急時の移動方法の確立

③ 2019年度末までにBCP計画（風水害編・感染症編）を新規作成する。

④ 情報発信体制の強化

通信機器が使用不可となった場合における対策本部と各施設との連絡体制として、IP電話および衛星携帯電話を設置したが、管理者以外職員の取り扱いの認識は薄い為、

BCP 模擬訓練の機会に併せて、物品の場所及び使用方法、実際の使用を取り入れる。

⑤ 防災体制の確立

各施設において、入居者・勤務する職員分を含めた備蓄食の確保。

2018年度：3日分の確保。

2019年度：5日分の確保。

- 備蓄食：1人あたり：飲料水（2ℓ）・主食（3食分）・副菜（3食分）
- 備品：カセットコンロ・サランラップ・ラジオ・懐中電灯・ランタン・電池・携帯カイロ・新聞紙・軍手・ビニールシート・ヘルメット・ポリタンク・簡易トイレ・発電機

⑥ 地域等との協力体制

- 2019年度：大規模災害時に法人建物が全壊し使用不能となった場合における他地域間との連携協定締結する。
- 2020年度：大規模災害時におけるボランティアの受入窓口の整備及び受入マニュアルの整備を行う。
- 2020年度：大規模災害時における地域等（地域・地元企業）との協働による応援体制の確立と総合防災訓練を実施する。

⑦ 防災士資格取得の推進

災害から地域、事業所を守り、最小限の被害に留める地域防災の担い手となる防災士について、32年度末までに法人全体6名程度（各施設2名程度）を養成する。

(9) 共有サーバ、PC 端末、電話機の入替え

現在3施設で使用している共有サーバやPC 端末、電話機はそれぞれ再リースをかけて使用しているが、稀に一部サーバでの不具合、アクセス不良の状態や電話機の接続不良が確認されている。主な要因としては3施設間でファイルを共有することが多くなり扱うデータ容量も大きくなってきている事等が挙げられている。今後はアクティブディレクトリを統一し新規共有サーバを導入する事が必要となる。現在、共有サーバ等再リースの期限は越谷なごみの郷が本年12月、他2施設はそれ以前に期限を迎えることとなっている。管理と、経費のスケールメリットを考え、リース期限を迄延長試用し、2019年5月に3施設の共有サーバとPC 端末の入替えを計画する。

3 財務

*具体的事項

(1) 財務体質の改善

① 越谷なごみの郷：収入に対する人件費割合が高い傾向にある。(平成28年度67.2%平成29年度65.4%)今計画期間中に収支バランスを改善し段階的に引き下げ、2020年度の決算時には64%以内を目指す。

- 2018年度人件費率66%以内
- 稼働率向上(2018年度年間Av)2019年度以降同水準を維持

従来型特養	94%→97%以上
従来型短期入所	111%→111%以上
地域密着型特養	92.3%→94%以上
地域密着型短期入所の稼働率を	93%→94%以上

4. 人件費の効率化

通所介護における運転職員の採用でロスをなくす
他施設との比較

② おたけの郷：期入所生活介護の稼働率向上と派遣介護職員の割合減少は重点項目

5. 今計画期間中に派遣介護職員の人件費に対する比率を段階的に引き下げ、2020年度決算時には2,000万円程度に引き下げる。(派遣介護職員の時給は2000円～2500円で今年度は3,700万円程度の派遣費を支出)

2018年度3,300万円

2019年度2,700万円

2020年度2,000万円

6. 特養入退所における空床期間の短縮。(29年度1026の空床)

7. 短期入所の稼働率向上。2018年度下半期には現状の状態を脱却し、通常の稼働に戻す。

③藤代なごみの郷

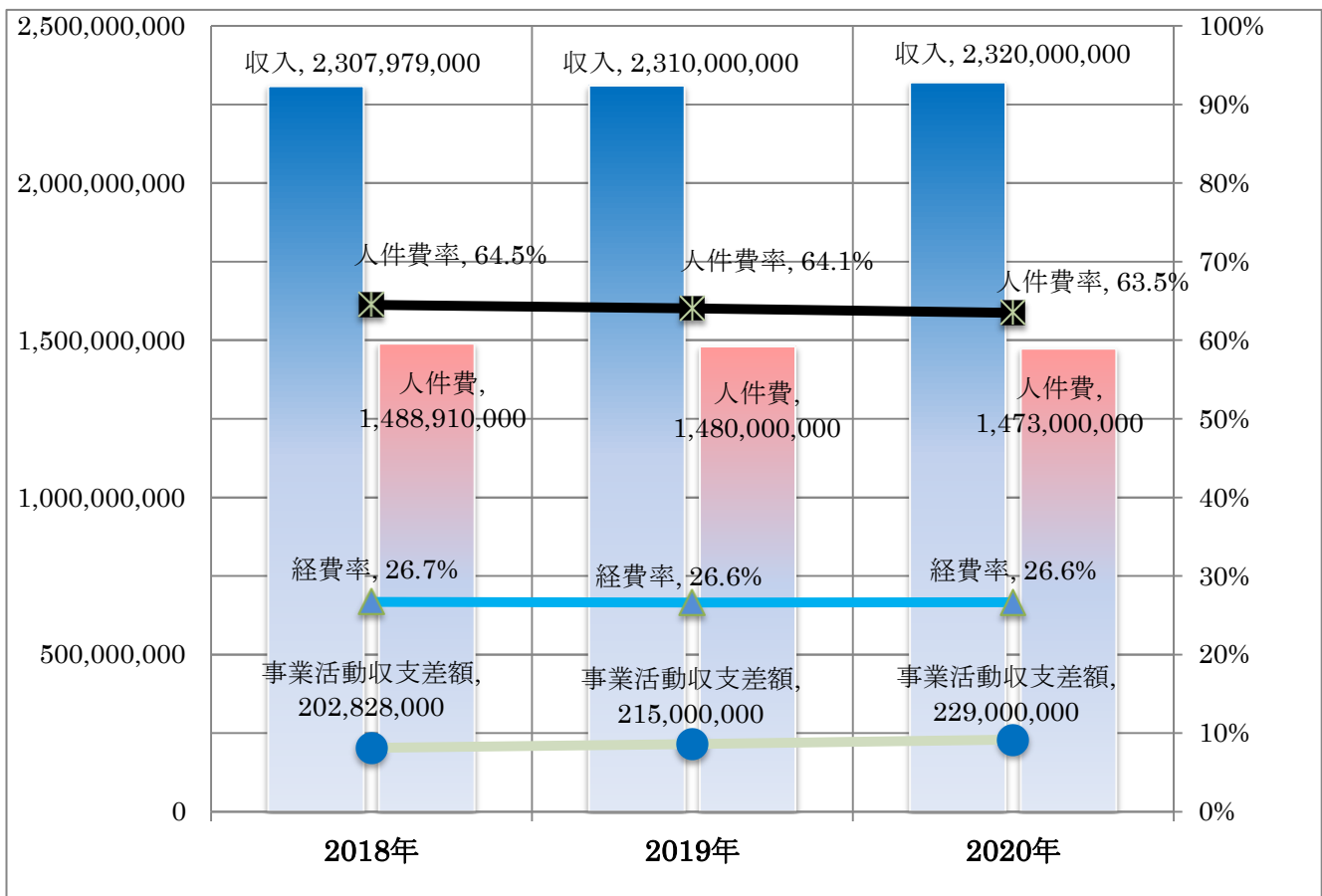
- 従来型特養・小規模単位型特養共に稼働率の水準は97.5%、96.1%と比較的高くこの水準を維持していく。
- 人件費水準に至っても約58%となっており、今計画期間中は60%以下の水準を維持出来る人員採用とする。

*3施設とも外国人技能実習生分は含まず。

(2) 収支目標

平成29年度3施設合算した予測収支が約22億4,500万円となる見込みであることから各施設事業計画上の成長率を見込み下記の通りの収支予算計画とする。(資金収支計算書)

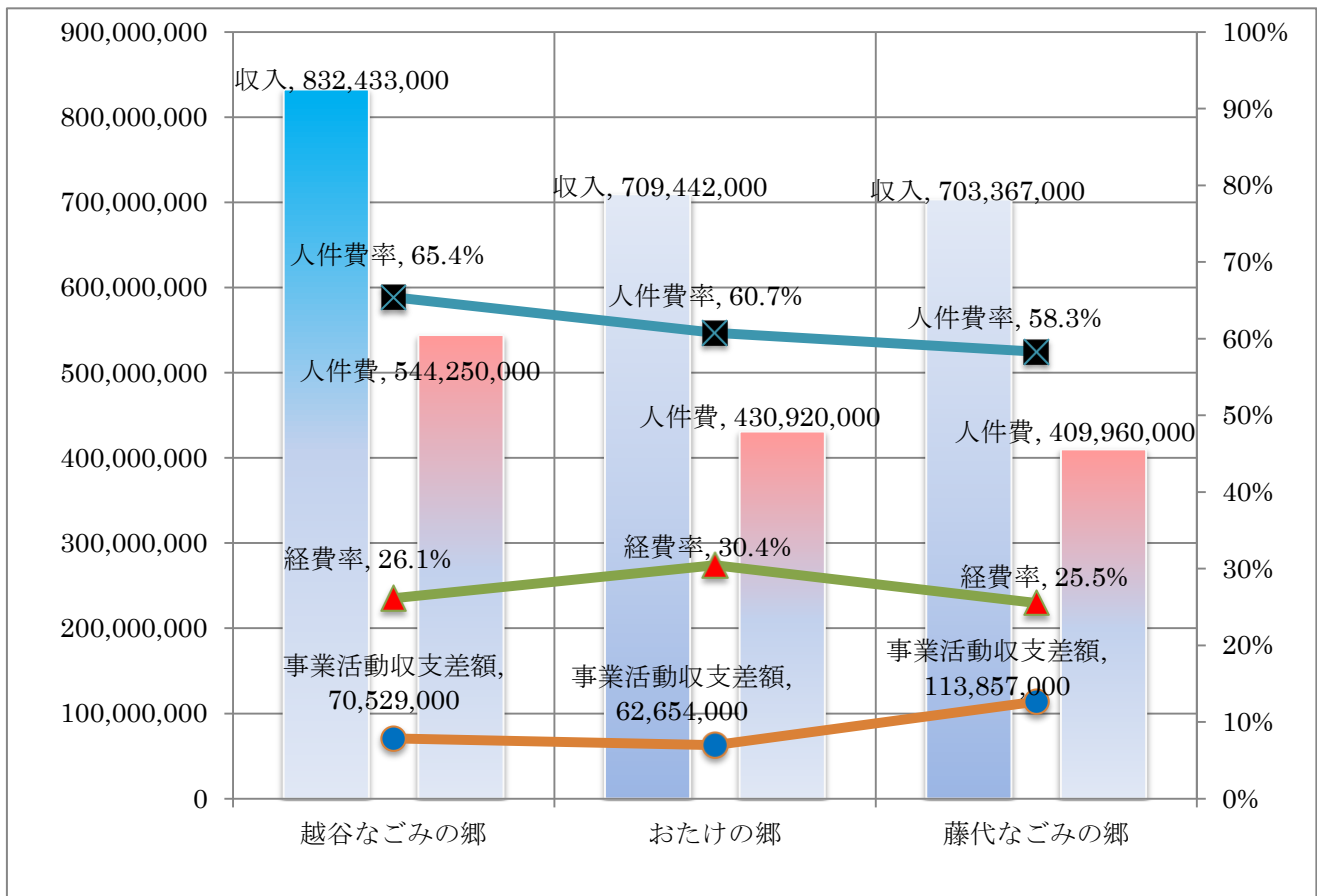
	収入	人件費	人件費率	経費(事務費・事業費・その他)	経費率	事業活動収支差額
2018年	2,307,979,000	1,488,910,000	64.5%	616,241,000	26.7%	202,828,000
2019年	2,310,000,000	1,480,000,000	64.0%	615,000,000	26.6%	215,000,000
2020年	2,320,000,000	1,473,000,000	63.5%	618,000,000	26.6%	229,000,000



2018年度予算(30年度)内訳	収入	人件費	人件費率	経費(事務費・事業費等)	経費率	事業活動収支差額
越谷なごみの郷	846,677,000	559,700,000	66.1%	219,415,000	25.9%	67,562,000
おたけの郷	738,825,000	459,260,000	62.4%	205,130,000	27.2%	74,435,000
藤代なごみの郷	722,075,000	428,500,000	59.3%	187,385,000	25.9%	106,190,000
合計	2,307,979,000	1,488,910,000	64.5%	616,241,000	26.7%	202,828,000

今年度決算予測

平成 29 年度 施設内訳(予測)	収入	人件費	人件費率	経費(事務費・ 事業費等)	経費率	事業活動 収支差額
越谷なごみの郷	832,433,000	544,250,000	65.4%	217,654,000	26.1%	70,529,000
おたけの郷	709,442,000	430,920,000	60.7%	215,868,000	30.4%	62,654,000
藤代なごみの郷	703,367,000	409,960,000	58.3%	179,550,000	25.5%	113,857,000
合計	2,245,624,000	1,423,180,000	63.4%	619,978,000	27.6%	202,466,000



参考資料

平成 28 年度 施設内訳	収入	人件費	人件費率	経費(事務費・ 事業費等)	経費率	事業活動 収支差額
越谷なごみの郷	828,449,950	557,106,104	67.2%	212,308,536	25.6%	55,966,757
おたけの郷	722,618,426	435,736,213	60.2%	212,959,746	29.5%	73,922,467
藤代なごみの郷	681,784,121	417,920,009	61.3%	187,691,890	27.5%	76,172,222
合計	2,232,852,497	1,410,762,326	63.2%	612,960,172	27.5%	206,061,446

4 2018年度 監事監査及び役員会日程（案）

- 監事監査

2018年5月10日

- 主な議題：決算等

役員会 2018年6月14日

評議員会 2018年6月28日

- 主な議題：補正予算等

役員会 2018年12月13日

評議員会 2018年12月20日（忘年会予定）

- 主な議題：次年度予算、計画等

役員会 2019年3月20日

評議員会 2019年3月29日

5 各施設のイベント日程

- 越谷なごみの郷

和太鼓祭

日程未定

- おたけの郷

おたけ祭 出店等

日程：2018年9月23日 or 30日

- 藤代なごみの郷

なごみ祭（夏祭）盆踊り、出店、花火

日程：2018年8月24日 or 31日

社会福祉法人 エンゼル福祉会
越谷なごみの郷
事業計画書

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「尊厳と自立」に満ちた生活を送るため、
お客様が安心して利用できる
信頼度の高い介護サービスを提供します。

●計画策定の背景

・H27年の第6期介護保険制度では、報酬改定率が減額となり、施政方針では介護予算の充実が示され、基本サービス報酬に加え、加算項目の新設や単位数の拡大が行なわれたが、それぞれの加算要件のハードルが高位で、現状の当施設のサービス体制では円滑に上位加算を得られない現況を打破することができず、各サービス目標予算を大きく下回る結果となった。その為、人件費率の圧迫が他2施設より顕著であり、今後の採用にも影響することは否めない。第7期事業計画を策定する上では、非常に厳しい状況下でのスタートとなるが、より安定した運営となるよう効率的な計画を策定する。

・2018年度の介護報酬は、「地域包括ケアシステムの推進」「自立支援・重度化防止」「多様な人材の確保と生産性の向上」「介護サービスの適正化」という4つの基本的な考え方を軸に改定が加算として打ち出されている。前期の振り返りを踏まえた課題を精査しながら、加算を安定して算定していく為の基盤づくりのための計画を策定する。

・「地域包括ケアシステムの推進」としては、中重度者も含めた誰もがどこでも適切な医療・介護サービスを受けられるようにしようという考え方のもと、ターミナルケアや特養では看取りがますます重視されている事を踏まえ、施設内喀痰吸引等、医療ニーズに応えられる体制整備をする。

・「自立支援・重度化防止」については、リハビリテーションに対する加算がこれまで以上に重視されており、外部のリハ職との連携は当施設の全サービス部門に加算として関わってくる。

・「多様な人材の確保と生産性の向上」としては、介護福祉士を中核とした適切な人材の組み合わせを検討し、介護業務の類型化と専門性に応じた人材の機能分化を推進していく。また、介護ロボットやICT化等次世代型介護技術の活用を促進させていく。勤務形態の週休3日制の導入も検討していく。

・「介護サービスの適正化」については、前期において、不適切な請求等が特養、居宅、通所の3サービスが対象となっていることから、改めて、社会福祉法人のサービスとしての自覚を持ち、管理監督職の役割を果たしていく。

・在宅介護を必要とする高齢者は、年々増える傾向にあることから、介護困難に陥る住民の生活保全や自立と健康維持のための介護予防活動を広め、また、認知症対策や地域共生へ向けた活動を当施設がキーステーションになるよう、努めていく。

これらを踏まえ、越谷なごみの郷 第7期事業計画の重点内容を次のように策定する。

越谷なごみの郷 事業計画項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・・・・3
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・・・・・・4
- (3) 事業別計画・・・・・・・・・・・・・6

I 特別養護老人ホーム

II 短期入所生活介護

III 通所介護

IV 訪問介護

V 居宅介護支援

VI その他

(1) 育成

①有資格率向上

資格の有効性を明確にし、一人一人の職員が福祉の専門職としてスキルアップを意識して学べる体制を構築する。(介護福祉士・認定特定行為従事者・認知症実践者研修終了者) 福祉の仕事に従事する上で将来のビジョンを描けることを支援します。

○介護福祉士資格保有率の向上→初任者研修修了者と介護福祉士の類型化・資格の有効性を明確にし、中堅研修③とリーダー研修受講予定者には、率先して取得を促していく。資格取得に向けた支援体制を職員が分かり易いものして実施する。(2018年3月10日現在)

介護福祉士取得率	2018年4月	2019年4月	2020年4月
特養	22/55人(40%)	50%	60%
通所	11/17人(65%)	68%	70%
訪問	7/8人(87%)	87%	100%

○認定特定行為従事者資格保有率の向上→看護師が中心となり、2ヶ月に1回認定特定行為従事者の勉強会を実施し、職員の自ら「取得したい」を引き出す。喀痰吸引事業者登録を同時進行で整備を促進していく。

認定特定行為従事者	2018年4月	2019年4月	2020年4月
特養	0人	5人	10人
通所	0人	1人	3人
訪問	0人	2人	3人

○認知症実践者研修修了者→自らが認知症において専門性を極めていく意識が根付くように、各部署の認知症支援の検討会や研修の核となることでやりがいを持てることを目指す。

合わせて認知症実践リーダー研修の取得へと繋いでいく。

認知症実践者研修 修了者計画	2018年4月	2019年4月	2020年4月
特養	0人	2人	4人
通所	1人	3人	5人
訪問	0人	1人	2人

②人材定着率向上

魅力ある職場を目指し、安定財源を確保しつつ、キャリアパスの形成に資する処遇改善を充実させ、専門性確保を通じた良質なチームケアを実現するために、介護福祉士を中核とした適切な人材の組み合わせを検討し、介護業務の類型化と専門性に応じた人材の機能分化を推進し技能習得によってキャリアアップが目指せる人材育成計画を構築し、定着率の向上を図る。

③研修の充実

サービスの質が落ちていることが、前期の大きな課題として上がり、指導層の研修内容の見直しが必要である。標準化されたサービスの提供ができるようにするためにも、教育力、指導力を強化し、きちんと教え導く体制を構築する。(プリセプター制度の徹底したOJTの確立と教え方の勉強会の実施。育成状況の共有)2018年度だけは、半年間集中して勉強会を行い、OJTを確立させる。その後、2ヶ月に1回勉強会を行い、指導者の標準化を図る。

- ・継続して各種専門職としてのスキルを高めるために、成果の出る施設内部研修を検討し、充実した計画の下、実施することとする。又、外部研修へ積極的に参加することや外部講師等による自分たちだけでは補えない研修も強化する。
- ・運営基準に求められる研修は、前年同様、委員会主催で実施する。介護経験が3年目以上の職員にはより高度な知識と先駆的な取組による技術が習得できる研修とする。年次によつての参加は業務研修と位置付け、リーダー職員は講師役になるよう実施していく。
- ・医療的ケアの必要性を鑑み、昨年までは、任意参加としていた必要とされる医療的ケア知識研修は、段階層に合わせて参加できるものにしていく。

グループ合同研修	法人合同研修	越谷全体研修	越谷階層別研修
新卒研修	初級研修	❖権擁護研修	❖緊急時対応研修
3年目研修	中堅研修①②③	❖認知症研修	❖基礎技術研修
各部会研修	リーダー研修	❖感染症予防研修	プリセプター育成研修
食プロ研修	マネジメント研修		事故予防研修①②
和田塾	CM研修		❖褥瘡防止研修①②③
			医療的ケア知識研修

- ❖印は、希望する入居者ご家族に公開し見学していただき、一緒に学ぶ事で安心や透明性を図る。地域の方々を対象に、これから介護を経験していく世代の方々や潜在的介護職へも案内し一緒に受講出来る機会を設け、介護への不安を少しでも解消出来る為の機会とし、又は、blankのある介護職の方が短時間からでも又介護に関わってみようと思える切っ掛け作りなど地域貢献の一環として計画する。

④ジョブローテーション

複数の部署をこなせる職員育成の一環として計画期間中において3年目以上の介護職員が定期的に他部署を経験(ジョブローテーション)出来るよう配置転換を実施していく。2018年度は、A・B館フロア職員から手掛け、次年度は、C館も含め検討していく。3年後は、在宅サービスも含めローテーションが組めるようにする。

(2) 雇用（採用）

●人材雇用の基本的な考え方

2018年度における職員数の状況は4月からの新規卒業予定者の内定3名を含めると平成29年度総人数と同じになるが、4月末退職者もいるため、厳しい状況でのスタートとなる。引き続き離職要因を分析し離職率の減少に注力する事や、施設長・フロア責任者等が職員へ定期的な面談を実施し、悩み等を抽出し改善していく。また、例年にはない退職理由として、非正規の賃金や労働条件に対する不満が理由での退職に至る職員が出ていることから、今年度の検討課題である。

I 新規卒業予定者の採用

現在の介護、看護職員数（正規、非正規含）は延べ、87名（3月1日現在）。

- ①平成29年度新卒採用予定者数3名。（高等学校卒業者3名）離職0名
- ②2018年度新規卒業者3名内定（高等学校卒業者3名）
- ③2019年度新規卒業者4名以上の採用。（福祉専門学校卒業者1名以上）

※高校生の採用活動は4月から動き出す。

II 職員の採用（中途採用）

①特別養護老人ホーム（短期入所含）

職員配置従来型2.4:1 ユニット型2.3:1の配置に必要な職員実数の確保に向けて中途採用活動は継続して実施していくが、短時間非正規職員採用に注力していく事、前年度を下回る離職率も目標とし、定着率を向上させていく。年度当初は63名の介護職員でスタートしたが、3月末には52名となる。更に4月には、2名退職が決まっており、厳しい状況となることは否めない。

*29年度の介護職員離職率が21.8%

②通所介護

通所介護従来現職員数12名、地域DS4名（運転手4名）29年度の離職者は3月末で4名となる。*29年度の介護職員離職率が25%。退職者がした場合に採用活動を実施する。

③訪問介護

・現任者8名状29年度離職者1名（他部署異動）訪問は、1人の退職が訪問件数に大きく影響することから、目標値を下げた原因の一つでもある。職員は全員が介護福祉士であり、10年以上の職員がほとんどであり、職員の高齢化も課題であることから、採用活動は、継続的に実施していく。

④居宅介護支援

平成29年度は、4月から7名体制でスタートしたが、退職5月に女性主任介護支援専門員1名（体調不良）7月1名女性（法令違反の為異動）1月1名男性（他事業所へ）と3名の退職があっ

た。入職は、未経験者男性を2名採用し、2018年度は、6名（女性2名・男性4名）体制でスタートする事となっているが、女性介護支援専門員の希望も多いことから、女性の採用をしていく。持ち件数を考慮しつつ採用活動を行い、2020年度には、8名体制になっているようにする。

⑤地域包括支援センター

平成29年度は、社会福祉士が家族介護の為、他部署へ異動し、また、事務職員が産休となる。2018年度5月には、主任ケアマネが雇用条件の不满から退職を希望しており、何年かぶりに職員の入れ替えがあった。社会福祉士が新たに加わり、事務職も採用となったが、更に5月の退職を目途に1人採用する予定である。地域包括支援センターこそ介護離職において地域住民のサポートに尽力すべきと考えるが、残念な結果である。

【平成29年度退職理由別一覧】

* () 内は法人内・部署異動

離職理由別一覧	従来	ユニット	通所	訪問	医務	居宅	総務	包括	計
転職（異動）	4 (1)			(1)		1		(1)	7
人間関係	1	2	1						4
体調不良			2			1	1		4
転居	1								1
結婚、妊娠	1								1
家庭の都合		2	2						4
定年・高齢									0
自己都合	1				1	1			3
賃金・労働条件不满	4								4
合計	12 (1)	4	5	(1)	1	3	1	(1)	27 (3)

施設全体の離職率

年度	入職人数	総人数	退職総人数	総退職率
平成24年度	43	172	45	25.86%
平成25年度	32	159	28	17.39%
平成26年度	32	163	26	15.76%
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	18	156	24	15.38%

(3) 事業別計画

【運営目標】

- 1) 福祉サービスの質の向上に努めます。
- 2) 地域福祉の向上を目指した地域貢献を積極的に進めます。
- 3) 福祉人材の確保、育成の充実に努め人を大切にする魅力ある職場をつくります。
- 4) 職員皆で取り組む財務を根づかせます。

I 特別養護老人ホーム

①必要とされる医療的ケア体制強化

兼ねてから求められて来ている医療的ケアの必要性を鑑み、特養がより専門性を発揮することが求められていることから、いよいよ認定特定行為従事者の確保に取り組む。(喀痰吸引、胃ろう栄養)

2018年度は、0からのスタートとなるが、資格取得に向けた受講費サポート体制を強化、資格の有効性を明確にし、又、2ヶ月に1回勉強会を実施することで、専門性の向上を職員自身が目指せる体制を構築する。全体で5名の認定特定行為従事者を確保する。同時に「喀痰吸引等事業者」登録の準備を進めて行く。

2019年度は、6名体制を確保し、夜勤帯に1名配置できるよう体制を整え、24時間吸引が必要な方の受け入れを開始していく。配置医師、看護師、医療機関との連携も強化し、まずは昼夜吸引が必要な方で吸引回数が少ない方の受け入れから開始し、吸引等の手技の確認をシュミレータを使用し、指導看護師による技術確認を実施できるようにする。

・多岐にわたる医療的ケアは、経験年数や職員のスキルに合わせ知識・手技を施設研修として確立させ、自分ができる事が増え、モチベーション向上(意欲やる気・動議づけ)に繋がっていく事に注力する。

・看取りケアの充実は、今期の加算要件の見直しにもあるように更に充実したものにしていかなければならないが、29年度の状況をみると、ご家族に迷いが生じ、判断でできないために、入院が長引くケースも見られたことから、生活相談員兼介護支援専門員が、より細やかなご家族との話し合いやコミュニケーションを密にし、ご家族支援を強化していくことが必須であると考えます。

職員に向けた「看取りケア研修」を定期的実施し、ご家族にも案内し一緒に考える機会を設けていく。2018年度は、看取りにおける外部研修も利用し、当施設の研修に活かせるものにする。

(2018年3月10日現在)

退所理由	H28年度	H29年度
看取り	4	6
入院中永眠	13	7
退院目途付かず	9	9
施設内心肺停止	1	2

② 事故予防・事故削減をする。

平成29年度は、事故件数全体で97件（転倒61件（-45件）外傷10件（-36件）薬10件内誤薬4件（-25件内誤薬-5件）その他16件（-10件））と前年度の213件から大きく削減することができた。特に、転倒・外傷においては、タイムリーに指導を仰げる理学療法士の配置が効果的だったと考える。しかしながら、技術の面では、基礎が出来ていない職員が3年目以下に多いことも課題として見えた1年であることから、2018年度は、基礎技術研修を強化していく。基本的に3年目以下の介護職は必須研修とする。また、プリセプター制度において機能していないことも課題であり、改めて今期中で「指導者育成」を掲げ、指導者の力量の標準化を目指す。

新卒が入職して来る事から、指導者育成においては急務であり責任者が講師となり、6か月間（2週間1回）集中して勉強会を開催し、その後、2ヶ月に1回ペースで教え方のすり合わせと育成状況を共有する場としていく。31年度は、指導者が講師となって勉強会が開催できるようにし、指導者を増やしていくことで、介護技術の質の向上を目指していく。その他、ルールを遵守することの徹底を図り、職員が起因した事故（誤薬・与薬忘れ・セットミス・介助中の事故）を無くすことにも注力する。

事故削減目標	2018年度	2019年度	2020年度
薬事故（誤薬）	6件（0）	5件（0）	1件（0）
転倒	50件	40件	30件
外傷	10件	8件	5件
その他	15件	10件	5件

③ 重度化防止

重度化防止においては、機能訓練はもとより、褥瘡予防における技術研修も並行して行ない、アセスメントの視点を養えるように取り組む。29年度は、褥瘡のある入居者の平均人数が4.4名であったことから、30年度は、早期発見・早期対応で平均人数の削減に注力する。病院に入院

することで、褥瘡を発生させて帰ってくるパターンも多く、(29年度は、退院時褥瘡のある方2名、新規入居者時に褥瘡がある方2名)生活相談員が医療と連携し求めていけるようにすることで、褥瘡を発生した退院者の削減に努めていく。また、褥瘡マネジメント加算は、3ヶ月に1度のモニタリングが求められるが、モニタリングは、職員のアセスメント力に活かされるメリットを考え、取得するようにしていく。

④ 防げる入院日数の減少と介護の専門性に特化した職員育成と実践

平成29年度は、防げる入院を口腔ケア・体調不良の早期発見、適切な健康管理を実施することで予防し入院者・入院日数削減を目指したが、入院者数目標39人に対し62人、平均入院数目標20以内に対し28.5日、入院総日数目標1462日に対し2035日(平成30年3月10日現在)と目標を大きく下回る結果となった。入院理由としては、肺炎・気管支炎が一番多く、検査入院と誤嚥性肺炎による入院が二番目となっている。誤嚥性肺炎入院は、前年度より減らす事ができたが、2018年度も他職種が連携し、防げる入院者を減らすための取組みを実施し、肺炎・誤嚥性肺炎、持病悪化による入院を削減していく。

また、新たに管理栄養士を中心に、持病悪化による入院者を減らす取組みとして、「病態に合わせた食事の提供」において「脂質コントロール食」を実施した。対象者の選定に課題も見えるが、胆のう炎の悪化で入院は1名だけだった。また、具体的数値を把握しないまま行ったことで効果があったのか今一つ、踏み込めなかった。また、厨房栄養士と連携し、低栄養になりがちな高齢者への対応を検討し、ソフト食の栄養価改善や栄養を重視したおやつ工夫などにも取り組んだ。

2018年度は、この取組みを基盤とし、更に追求し誰もが理解でき成果が見えるよう数値化して検証できるようにしていく。また、「入居者個々に合わせた適切な水分の提供」においても手つかずのままであったことから、今期は徹底して取組み成果を出していく。

多職種連携強化により、誤嚥・骨折・肺炎にならないよう、介護の観察力強化し、看護師による日々の健康管理と、早期・発見に努め、症状が重症化しないようにする。

2018年度の数値目標としては、入院日数1,200日以内とする。

平成28年度より、嚥下機能訓練評価員の講座を9名受講。初年度嚥下機能訓練評価員チームによる委員会も経ち上がり、本格的な取組みや研修が行なわれた。「嚥下困難な方の嚥下機能を強化し、誤嚥による入院を出さない」という目標を掲げ、対象者のアセスメントから適切な訓練を試行した。結果、誤嚥性肺炎による入院を前年度より3名削減できた。理学療法士とも連携し、介護職により分かり易い飲み込の説明がなされ、食事形態の見極めや食事中にむせたから安易に食事形態を変更するのではなく、根拠がある食事形態の変更と訓練などを実施していくようになった事や食事介助の意識の変化が見られている事は、成果と云える。2018年度は、受

講希望者4名。31年度、32年度と受講者を増やし、より質の高い支援ができるように職員のスキルアップにつなげていき誤嚥性肺炎入院ゼロを目指していく。

II 短期入所生活介護

① 医療ニーズへの対応

ショートステイの利用者がどんどん入所していることが目標数値を下げる結果となっており、苦戦を強いられているが、今後は、ショートステイにおいても医療ニーズが高い方の受け入れ体制を整備していく必要がある。痰の吸引が必要な方は入院に繋がっているが、退院後の受け皿が不足している現状もある。その受け皿になれるようまずは、特養同様に喀痰吸引等が実施できる職員を配置出来るように体制を整えていく。また、認知症の利用者の受け皿として機能するように、認知症実践者研修修了者を配置し、より専門性の高い職員でチームとして機能するショートステイを構築する。褥瘡においても知識のない家族介護による手の施しようのないほどの褥瘡を持って利用される方もおり、年々、医療ニーズが必要とされてきていることから、「なごみのショートステイを利用すると褥瘡を治して帰す」など、売りを明確にして保有数の向上を目指す。在宅サービスを利用しながら終末期を迎えている方の対応を強化し、在宅医療とも連携し、看取り介護を積極的に実施していく。

2018年度は、体制整備を行い、取り組みについて居宅介護支援事業所やメディカルソーシャルワーカーや医師等に向けた営業活動も同時に行う。

ショートステイの事故も居室で転倒していたのを発見する等が目立つ。まずは、介護ロボット等の導入をショートステイから試行し、職員の負担軽減や事故予防に繋げていく。

III 通所介護

① 前回の報酬改定では、基本報酬の大幅なマイナス改定となり、中重度加算や認知症加算を算定しなければ、運営が厳しくなる事が想定され、当事業所も生き残りをかけて積極的に取組んできたが思うように加算を算定出来ず目標を大きく下回る結果となった。また、そこへ持って行くだけの策も講じ切れなかったことは、否めない。今期の報酬改定をみると、「自立支援と重度化防止」に特化された加算が多く、リハビリテーションの強化を評価するものとなっている。ADL(日常生活動作)の維持、改善の度合いを新たな評価方法で評価されるものとなっている。2018年度は、利用する方も目的を明確にして利用しなければならぬため、ケアマネとの連携や外部リハ職との連携をより強化していくと同時に、利用人数に合わせた工夫が必須となる。現在実施している「歩く」をテーマとした取組みをより成果の出るものへと発展させると同時に効果の出る訓練を考案していく。事業収入の把握は勿論、費用対効果を意識した運営意識が求められる。何をどのように組み合わせる事で、

適正な運営ができるのかを、3月中に明確にし、職員全員が求められるDSを構築する為の共有を行なう。

総合事業の「通所型サービスA」においても、実績がゼロであることから、より取組み内容や売りを作り、PRをしていくこと必要があると考えている。

IV訪問介護

①職員の9割が介護福祉士であり、勤続年数が8年以上～10年以上の安定した訪問介護の組織において、予てから職員の高齢化が懸念されていたが、前期は体調不良者が続出し、訪問件数が減ったことで目標予算を大きく下回る結果となっている。総合支援の障がい者介護も思いの外伸び率が低く、現状を維持することがやっとだったように思う。事業者に対する報酬単価は減収となる方向で調整されているが引き続き「特定事業所加算Ⅱ」を継続すること、要件可能な加算を算定することで収入アップに繋げていく。

・自立支援・重度化防止の取組みとして、訪問介護の生活援助サービスにメスが入り、生活援助の基本報酬を引き下げられ、それに伴い、身体介護の報酬が微増した。訪問介護では、身体介護をより重視する一方でより専門性を求められていると捉え、勉強会や研修を実施し、力量を担保できるようにする。と同時に継続的に採用活動も進めていく。

V居宅介護支援

①平成29年度は、7人体制でスタートしたが、3名の退職者と運営基準違反の発覚による特定事業所加算の取り下げが影響し、年度当初の予算収入から大幅な減収となってしまった。しかし、そのことを機に居宅としての体制を見直すこととなり、毒を持って毒を制すことができたのではないかと考えている。新人職員も2名採用することができた。今期は、4月から又、特定事業所加算Ⅱを取っていくが、「適正な運営」をモットーに6人体制での運営となる。二度と運営基準違反を起こさない為にもチェック機能を強化していく。また、39年度は、もう一人主任ケアマネ研修を受講し、主任ケアマネを事業所で2人体制にし、より適切なケアプランが作成できるようにすると共に、困難事例をひとりで抱えない体制を強化していく。2020年度までには、主任ケアマネが管理者でなければならないという事から、管理者を移行できるように育成していく。事業所において新たな船出となるよう、毎月、事業所として課せられた件数を維持し、加算領域の拡大と充実に努め、職員全員で目標予算を遂行していく。

当施設の組織の中の居宅介護支援事業として貢献できる部署を目指す。また、ケアマネに求められる地域ネットワーク構築は、ほとんど活動できていないことから、今期は積極的に取組み確立する。ケアマネの資質向上を目的とした研修計画を立案し、法人合同研修(年4回)外部研修への参加も必要性に応じ受講していく。外部講師による、より専門性を高い研修も計画し

ている。

VIその他

地域福祉の向上を目指した地域貢献を積極的に進めます。

- ①地域の担い手としての社会貢献活動を強化するため、事業展開地域における取り組みを継続し、地域住民との協働による活動を検討し実行する。また、ボランティア育成研修等（シニア世代、次世代を担う子供たち）を強化しマンパワーの拡大を目指す。
- ②オレンジカフェを根付かせ、障がい者部門・保育部門・児童部門等々波及させ、従来の福祉の垣根を越えた地域コミュニティーを構築する。
- ③継続して、生活困窮者や制度の狭間への対応を法人独自サービスとして検討していく。
- ④地域包括ケアシステムの一翼を担う組織として、地域関連諸団体との連携強化、共同事業の開催、事業協力を積極的に進めて行く。

職員皆で取り組む財務を根づかせます。

- ①効率的な経営観点から各支出に対する見直しを定期的に行い、経費を削減に取り組む。
- ②事業別に目標値・人件費等の明確化を図り、達成する為の取り組みを具現化する。
- ③加算項目について算定要件を踏まえ検討し、加算領域の拡大と充実に取り組んでいく。
- ④各サービスの適正化を徹底するために、管理監督職は、役割を果たす。

【各事業の実績目標値計画】

- ①特養、短期入所事業…年間ベッド稼働率 100%（100床）
- ②地域密着型介護老人福祉施設、短期入所事業…年間ベッド稼働率 94%（38床）
※新規加算検討
- ③通所介護事業…年間利用率 75%（1日 50名定員）※通所型サービス A・新規加算検討
地域密着型認知症対応型通所介護…62%（1日 12名定員）
- ④訪問介護事業…訪問年件数 介護 450件・予防 230件・総合支援 200件
※新規加算検討（特定事業所加算 I 維持）
- ⑤居宅介護支援事業…給付ベースの上限件数を保持
介護 2520件・予防 280件・認定調査 360件 ※新規加算検討（特定事業所加算 II 維持）

社会福祉法人 エンゼル福祉会
おたけの郷
2018年度事業計画書

社会福祉法人 エンゼル会 基本理念

私たちは「**尊厳と自立**」に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供します。

●計画策定の目的

開設年の荒川区からの実地検査をうけて、おたけの郷では「スタンダード=基本」をキーワードに運営をすすめてきた。

その基本を確立するためにエンゼルグループ全体から絶大なる応援体制をうけ、それにこたえるべく改善に努力を重ねてきた。

開設から満5年を今年の3月でむかえ、基本的な事は課題がありながらも、以前とは違い確立しつつある。そこでもう一步進んだ新たなキーワードを掲げたいと考える。

「**stability=安定**」である。

- ・人としての安定
- ・支援の質の安定
- ・職員配置の安定
- ・職場環境の安定
- ・経営の安定

このキーワードを意識して様々な面で安定性を図り、ご利用者・ご家族・近隣関係者・職員から相互の信頼関係から、この土地でさらなる活躍ができる施設作りを目指します。

おたけの郷 事業計画項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・・・・3
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・・・・・・4
- (3) 事業別計画・・・・・・・・・・・・・6

I 特別養護老人ホーム

II 短期入所生活介護

III 居宅介護支援

IV その他

(1) 育成

- ・理念実現にむけて、個々の専門性を追求するとともに、何事も諦めずに挑んでいく専門職集団を構築する。
- ・自身の仕事に対して、最後までやり遂げる責任感を育成する。
- ・職員が成長することで、事業所全体の成長に繋がることを意識した職員の育成。
- ・事業拡張を意識した次世代職員(施設長候補・責任者候補)の育成を図る。
- ・社会福祉法人に勤務する職員としての自覚と責任を養う。
- ・臨機応変な対応と柔軟な思考が出来る職員の育成

上記の項目を今期の主な育成目標として、仕事を通じて職員同士がお互いを高め合えるような施設作りを狙う。また事業所内研修や法人全体研修も有効な育成手段として活用し、職員の満足度向上と併せて質的向上効果からご利用者の満足度向上も高めていく。

① 内部研修

委員会主催研修や専門職分野主催研修を年間通じて開催し、職員全体が同様の知識や技術を習得できるようにする。昨年度同様に研修講師はフロア責任者に限らず委員会メンバー（ユニットリーダー・一般職）で担っていき、積極性や責任感も同時に養う。

研修については、各課程年間2回実施し、全職員が受講できるように1課程につき4日間同一内容で実施する。

【研修名】

委員会主催研修	専門課程研修
食中毒予防・感染症対策研修	認知症研修（フロア責任者担当）
虐待防止・身体拘束廃止研修	看取り研修（フロア責任者担当）
事故防止研修	介護技術研修（理学療法士担当）
褥瘡対策研修	腰痛予防研修（理学療法士担当）
食支援研修（30年新設）	

② 外部研修

平成29年度の外部研修は、認知症実践者研修の受講が2名だけであり、今年度については、ユニットケア研修・ユニットリーダー研修・認知症実践者研修など、施設を運営するにあたり質的効果が見込める研修について積極的に取り入れたいと考える。これ以外には喀痰吸引研修も視野に入れ、吸引が必要なご利用者に対し24時間体制で支援ができる施設作りを試みる。

外部講師を招いた「食プロ養成塾」は、今年度で3期生の受講となります。今期についても施設からの受講生は3名を予定し、受講生と食支援委員会が主体となりご利用者の「食」を追求

した施設運営を目指す。

③ 法人内合同研修の受講

平成 29 年度の法人合併を機に新たな研修の場が設けられた。職員の経験や役職によって受講科目が設定され、個々の能力開発がより発揮されるような研修内容となっている。また、他事業所の職員とも意見交換ができる機会があり、視野を広げる意味でも有効な研修となっている。今年度は、初級研修に 5 名（各フロア 1 名）・中堅研修に 5 名（各フロア 1 名）・リーダー研修に 10 名（ユニットリーダー対象）・マネジメント研修に 7 名を受講させる予定である。

④ エンゼルグループ合同研修

- ・グループ 3 法人による 3 年目職員の合同研修（宿泊研修）対象者 9 名
- ・平成 30 年 4 月 1 日にグループ全体の新規卒業採用者に対して合同で入社式を実施、その後 2 泊 3 日の宿泊研修を実施する。対象者 1 名。

⑤ エンゼルグループ全体選択研修

選択研修では、多岐の分野にわたり自己能力を向上させることのできる研修の機会が設けられている。この研修制度を大いに活用し、技術・知識を高めるとともに③④の合同研修と同様に見聞も広げることのできる有意義な研修であるので積極的な受講を目指す。

⑥ 人事考課制度

年間 2 回実施される人事考課面談では、査定する事だけを目的とせず、面談を通じて個々の課題を把握し、評価基準を明示する事によって自身の成長成果に繋げられる場とする。また、人事考課の場に限らず、常に良好なコミュニケーションを意識し普段から仕事を通じて適切なアドバイスや進捗確認をおこない上司・課員との信頼関係を築いていく。

（2）雇用（採用）

●人材雇用の基本的な考え方

おたけの郷が安定的な運営（入居者支援）を図る中で、介護職員常勤換算 73 名を目指す。今年度は、介護職員の増員と同時に人件費を圧迫している介護職派遣の減少も実施していく。

●平成 29 年度の職員採用状況（平成 30 年 2 月末現在）

平成 29 年度 応募件数：56 件、面接件数：25 件、採用者数：15 名、介護職不採用：6 名

採用後辞退者：2名、

平成 28 年度と比較すると応募件数が 19 件も低下しており、採用者数も 4 名低い数値となっている。

●平成 29 年度職員配置状況と 2018 年度末計画（常勤換算数で表示）

職種名	平成 29 年度 2 月現在	2018 年度末計画
施設長	1	1
介護職（ショートステイ含む）	64.0	73.0
看護職	7.5	7.5
介護支援専門員 （特養生活相談員兼務）	3.0	3.0
生活相談員（ショートステイ）	1.0	1.0
管理栄養士	2.0	1.0（育児休暇 1 名）
介護支援専門員（在宅）	2.0	2.0
事務職	2.0	2.0
運転手・用務・当直	4.0	4.0
障害者雇用	1.0	2.0
計	87.5	97.5
介護職：ご利用者割合	2.5：1	2.2：1

●採用計画について

2018 年度新規卒業者は 2 年ぶりに 1 名（福祉専門学科卒）となる。

新規卒業生と中途採用者を含め 2018 年度上半期中に常勤換算増員 6 名を図る。

この目的は①全職員の公休出勤数を 0 日にする。②ショートステイの全室再稼働を図る。③フロア責任者は全シフト現場勤務となっているので最低週 2 日・月間 8 日の管理勤務日を設定する。また、下半期からは直接雇用の増員を図りながら派遣介護職を減少させていき、現状常勤換算で約 9 名の派遣介護職を 3 年間で派遣介護職を 0 名の計画とする。

【2018年度採用計画のイメージ】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
採用	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	3
直接	56	57	58	59	60	61	62	63	63	63	65	68
派遣	9	9	9	9	9	9	8	7	7	7	6	5
計	65	66	67	68	69	70	70	70	70	70	71	73

●採用方法について

- ①求人媒体は、WEB系介護に特化したサイトを利用する。
介護求人ナビ（業界1位 採用課金制）・介護ジョブ（業界2位 応募課金制）
- ②派遣介護職は減少を図るが、紹介予定派遣や紹介人材は取り入れ直接雇用者を増員させる。
平成29年度は、2名の職員が紹介で入社（現在も在職中）
- ③法人規程の職員紹介制度をしっかりと全職員に周知し有効活用する。
- ④採用者については、常勤に拘らずパートターマー職員を組み合わせることによって8時間の1ラインが出来る様に工夫した採用活動をおこなう。
- ⑤学校訪問は次年度新規卒業者の採用を図るうえで重要な活動となる。高等学校については近隣区・専門学校や大学は関東圏内への求人活動を実施する。

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

- ① 収入については、稼働率を意識した施設運営を図る。平成29年度の着地予想は94.7%の見込みであり、当初の予算は95.0%で策定した。おたけの郷への入居申し込み数は毎回300件以上を超えている。しかし、退居後対応の遅延が影響し平成29年度は約1,000日の空室期間があり施設収入に大きな影響を与える結果となった。現在では待機者を確実に決め空室期間減少に努めているが、入居日については、入居依頼者の意向に左右されている場合も多々見受けられる。今後は即日入居が理想であるが遅くとも5日以内には空室を出さない稼働率を重視した行動をしていく。今年度は稼働率96.0%以上を達成する。
- ② 事故発生については、薬に関する事故の減少に努める。平成28年度52件、平成29年度2月末現在で31件である。減少傾向ではあるが薬事故は直接生命に関わる事案であるので今年度は0件を目指す。内容としては服薬忘れや誤薬が件数の上位を占めるのだが、手順を遵守していない理由やある特定の職員が複数回発生させている背景がある。事故の発生を充分

に分析・対策を図り、またより一層の意識を高めることも併せて実施し事故防止に努めていく。

- ③ 入院日数については、平成 28 年度 1,848 日、平成 29 年度 2 月末現在で 1,202 日である。平成 28 年度の反省から、体調不良の早期発見、多職種が連携した体調管理、委員会や専門分野研修での知識・技術向上、施設内感染症予防（28 年度インフルエンザ入院 20 名・今年度 0 名）など、様々な面から専門職としての質的向上がみられ入院者の減少と繋がったと判断する。①でも示したとおり入院者の減少を取り組み収入面での安定も図る。今年度は、入院総日数を 700 日以内として目標を掲げる。
- ④ 専門性追求の観点から今年度は嚥下機能向上にむけた本格的な取組をおこなう。外部研修にて「食プロ養成塾」卒業者 6 名・受講中職員 3 名。平成 29 年度は嚥下機能向上にむけた準備として入居者全員のアセスメントを実施した。アセスメント実施から高リスク者 3 名があり現在食支援委員会メンバーで 2 週間に 1 度チェック項目表（20 項目あり）でアセスメントをおこなっている。中リスク者は約 80 名あがっているが、今後は施設職員全体で嚥下機能向上にむけて取り組んで行く。
- ⑤ 痰の吸引については、現在看護師の配置時間（8 時～20 時）でしか対応できず、24 時間の吸引が必要な入居者の受入が出来ない状況である。今後は東京都でも実施されている「喀痰吸引研修」を受講し、夜勤者の内 1 名は吸引可能な職員の配置をしていく。

II 短期入所生活介護

平成 29 年度は、特別養護老人ホームでの職員配置が厳しく 6 月度に 20 床から 10 床稼働となった。稼働率は年間平均 100.0%を予定したが 2018 年 2 月時点で年間平均稼働率が 59.0%である。雇用計画でも記述しているが、2018 年上半期に特別養護老人ホーム部門の職員配置を固め、遅くとも 2018 年度下半期には 20 床の再稼働をおこなう。

相談受付対応は平成 29 年度から 365 日体制で確実におこない依頼受付や情報提供の遅延がないように取り組んでいる。おたけの郷の特徴としては看護師の配置時間や特別養護老人ホームと併設している事から、医療ニーズに対しての受入や緊急入所の受入についても外部のケアマネージャーから高い評価をうけていると考えられる。また、厨房がある特性も活かし入所者から希望の多いバイキングやお寿司など食に関する意向を取り入れ満足度を高める

こともできている。

また、10床にした経緯は、人員だけでなく支援の質の面を改革する目的もあった。10床にした間には、支援漏れ・送迎漏れ・入所者物品管理など多方面で改善を実施し20床再開にむけて確実に準備はすすめている。

Ⅲ 居宅介護支援事業

平成29年度は、内部監査実施により訪問記録・モニタリング実施記録の不備が発覚した。

(荒川区介護保険課 報告済) これにより調査を進めると20件以上に及ぶ不備があり、長いものでは、開設当初から記録がないものも発見された。その直後からは、月単位でのチェック機能をたかめ介護支援専門員同士で毎月の記録の内容を確認し不備のないように努めている。

給付面では、法人が定めている規定数に達しているの下回らない様にしていき、認定調査数も平成29年度は月間3件だったが、今年度は5件を目指していく。

職員採用は、開設当初から新規採用ができていなく今年度は1名の新規採用もしくは、施設内での転籍から増員を目指す。

Ⅳ その他

- ① 平成28年4月社会福祉法の改正の中で(経営の原則)第二十四条の新設により、社会福祉法人の地域貢献事業の実施が明確化された。おたけの郷では、東京都と話をすすめ「働きたくてもすぐに一般企業での就労が難しい」・「家庭の環境や様々な事情がありその機会がない」などを理由に働く訓練をする場を提供する『生活困窮者就労訓練事業』を申請した。また、東京都が実施している『介護職場体験事業』ともあわせて就労訓練の場として対象者には社会復帰を応援していく。
- ② 経費削減として、オムツ使用の適正化(吸水容量を把握した使用)、水道光熱費を前年比▲3%減(特に電気代)、リネンの見直しをおこなっていく。
- ③ 職員に対するストレスチェックを実施する。具体的には厚生労働省で発行しているチェック用紙に職員自らチェックを入れ、衛生管理者の方で管理。ある一定の得点以上を示した場合には産業医との面談につなげ、その後産業医の判断において必要な医療機関を紹介する。夜勤等によって心身の疲れが出てくることも考えられ、各所属長、施設長からのこまめな声かけ、職員交流の場所作り、面談時の感覚などを共有する事に努め、普段との違いや問題を抱えていないかなどを早く察知し早期の解決を図る。

- ④ 避難訓練については、施設単独開催 2 回、町会・消防署・施設合同避難訓練を年 1 回実施する。合同の訓練では、実際に車椅子を使用し、人体模型も使用した本格的な訓練となっている。平成 29 年度も実施したので今年度も継続して町会と連携し訓練をおこなう。
- ⑤ おたけ祭りについては、毎年実施日程が定まっていなかったが、平成 29 年度から 9 月最終の日曜日で計画している。町会の祭りや近隣学校と運動会と日程が重ならない様に実施し開催する。

社会福祉法人 エンゼル福祉会
藤代なごみの郷
2018年度事業計画書

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「尊厳と自立」に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供します。

●計画策定の背景

- ・本計画は社会福祉法人エンゼル福祉会中期事業計画に基づき策定する。2018年度に、報酬改定が実施され、特別養護老人ホームにおいては、増収という結果になったが、通所介護事業所、訪問介護事業所において、時間単位等の変更による減収や生活援助の部分の見直しが行われた。安定的な財政基盤を確保するため、加算への対応を強化し、施設内で定期的に加算に関する話し合いを設け、加算算定に向けて体制を整えていく。
- ・社会福祉法人の責務として、地域における公益的な取り組みをより強化していく。平成27年度から「喫茶 和」を開催し、認知症を患う本人、在宅介護を支える家族、今後介護が予測される家族等に対して、認知症についてや悩み相談等を実施している。地域の課題やニーズを拾い上げ、少しでも地域の為に貢献できる施設として、今一度検討する機会を設けていく。
- ・医療ニーズの高い方や認知症の症状が強く施設等への入居が困難な方の受け入れ幅を広げ、特別養護老人ホームの機能をより一層強化していく。今後、医療ニーズの高い方の受け入れが必要とされる中、認定特定行為業務従事者の増員、医療に関する勉強会実施等を行い、介護職員の知識・技術を向上させ対応出来る体制を整える。認知症については、認知症介護研修等の修了者を中心に、根拠のある関わりや介護の専門職だからこそ出来る専門性を発揮し、認知症の症状が強く出てしまっても安心して過ごせる体制を整える。
- ・入居者が有する能力に応じた生活が送れるよう、各専門職が、専門性を最大限発揮し専門職集団を育成する。専門性を最大限発揮することで、入居者の生活の質は向上し、入居者家族や職員、地域住民等が、「なごみの郷を利用(入居)したい」と思える施設を実現する。その為に、研修の充実や職員の定着を図り、充実した職場作りに努めていく。

* 中期経営計画理念、行動指針等は中期事業計画参照。

藤代なごみの郷 事業計画項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・・・・・・・P.3
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・P.4~P.5
- (3) 事業別計画・・・・・・・・P.6~P.10

I 特別養護老人ホーム

II 短期入所生活介護

III 通所介護

IV 訪問介護

V 居宅介護支援

VI 福祉有償運送

VII 総務

VIII その他

(1) 育成

- ・ 専門職の集団として誇れる技術を身につけ専門職でしか成し得ない事を追求する
- ・ 常に「良質な事」を追求し成果を出す事の出来る職員の育成
- ・ 限界まで考え抜き妥協せず最善を尽くせる職員
- ・ 主体性（自ら状況を判断し、もっとも効果的な行動をとることが出来る）職員の育成
- ・ 国民に果たすべき使命(介護保険法の目的遂行)を成すひとつのチームとして専門職集団の構築する
- ・ 臨機応変な対応と柔軟な思考が出来る職員の育成

今期の育成テーマは上記の6項目を掲げる。この6項目を主なテーマとして研修内容を構成し、地域貢献出来る職員育成を目指す。

I 専門的な知識と技術の習得

①介護福祉士資格取得者、認定特定行為業務従事者の増員

介護福祉士の資格取得に向けた講座を引き続き実施し、介護福祉士取得者の増員を図る。具体的には、施設内の専門職等が講師役になり、10回/年の講座を実施する。認定特定行為業務従事者の増員については、資格取得貸付金制度を周知し有効的に活用することや資格手当を充実させることで資格取得推進をしていく。

②研修の充実（研修計画書は別添）

共有すべき情報の活用を効率よく行える研修として毎月の介護勉強会は継続して実施する。しかし年次別の研修については、法人合同で実施。新卒者・2年目職員については、基本的な介護技術を実施し基礎を固める。3年目以上の中堅職員には、技術や対応方法等応用的に考えることが出来る人材になれるよう研修内容を策定する。その他にも、基本的な介護技術研修に加え認定特定行為業務従事者（口腔内吸引と胃ろうによる経管栄養）のフォローアップ研修、認知症（認知症介護指導者による研修）に対する知識を組み込んだ内容とする。実施方法としては定められた業務研修は必ず受講し、その他の研修には、昨年同様各自任意で各研修へ参加出来る事としており、2018年度も継続して実施していく。また、部会との連動性も含めて検討・実施することで、3施設が共通の認識を持った介護が出来るよう実施する。研修を充実することで、自らの意思によって学ぶことが出来、学習意欲が高い職員の満足度向上にも繋がる。

②-1 認知症介護実践者研修修了者1名

②-2 認知症介護実践リーダー研修修了者1名

②-3 ユニットリーダー研修修了者1名

②-4 エンゼルグループ全体にて専門職の研修部会を活用し、看護師や地域包括支援センター等

の各専門職等が集まりより効果的に学ぶ場として実施する。

②-5 希望する入居者ご家族や地域住民等の研修への参加

以前から限定した研修において希望する入居者ご家族には公開し見学していただき、一緒に学ぶ事で安心や透明性を図る事ができ、また参加者からの意見聴取も含めて実施していた。2018年度も入居者ご家族への案内は継続して実施し、地域の方々を対象に、これから介護を経験していく世代の方々へも案内し参加出来る機会を設け、介護への不安を少しでも解消出来る為の機会とし、地域貢献の一環として計画する。

③ ジョブローテーション

複数の部署をこなせる職員育成の一環として計画期間中において3年目以上の介護職員が定期的に他部署を経験（ジョブローテーション）出来るよう配置転換を実施していく。

II 各部署での介護職員技術向上指導

- ① 毎月の介護勉強会は変わらず実施。研修内容等の計画については、リーダー以上で企画し内容を検討していく。運営基準に求められる研修は、前年同様、委員会主催で実施する。リーダー、中堅職員は講師役になるよう実施していく。
- ② 新卒職員に対しての入社時研修をグループ全体で実施。その後、基本的な介護の考え方や技術の習得等は、エンゼル福祉会合同で3日間にかけて実施する。

III グループ合同研修

① 3年目研修

エンゼルグループによる3年目職員の合同研修（宿泊研修）対象者5名

② 新規卒業者研修

2018年4月2日にグループ全体の新規卒業採用者に対して合同で入社式を実施、その後2泊3日の宿泊研修を実施する。対象者2名

(2) 雇用（採用）

●人材雇用の基本的な考え方

2018年度における職員数の状況は4月からの新規卒業予定者の内定2名を含めても、2017年度職員数に至らない。職員の雇用については職員紹介規定や資格取得貸付金制度の周知等も含めて、職員増加・定着に繋げていく。未経験者や職員育成について、今一度体制を見直し、人材の定着と技術向上に努めていく。また、介護の仕事や専門性について今一度考え、介護の魅力について語ることが出来る場を設け、それを発信する機会を設け、人材の発掘に繋げていく。

I 新規卒業予定者の採用

現在の介護、看護職員数（正規、非正規含）は延べ、91名（3月1日現在）。

2018年度新卒採用予定者数2名。内訳は高等学校卒業者2名。

- ① 2018年度新規卒業採用者の離職0名
- ② 2019年度新規卒業者4名以上の採用。（福祉専門学校卒業者1名以上）

II 職員の採用（中途採用）

① 特別養護老人ホーム（短期入所含）

職員配置従来型2:1ユニット型1.8:1の配置に必要な職員実数の確保に向けて中途採用活動は継続して実施。前年度を下回る離職率を目標とする。

*2017年度の介護職員離職率が8.9%(5名退職。年度当初56名)

② 通所介護

通所介護の介護職員数は現在17名。29年度の離職者は0名、産休に入った職員が1名だった。30年度は産休明けで1名の職員が復帰し常勤換算数で充足している為、退職者が出た場合に採用活動を実施する。

③ 訪問介護

訪問介護の職員数は現在10名。3月末の1名退職予定と併せ、職員の平均年齢が52歳、最高齢が69歳と高齢化が進んでいることもあり、増員に向けた採用活動を実施する。また、サービス提供責任者の必要配置数は利用者数によって決まる為、訪問数を増やすためにも常勤のサービス提供責任者採用に向けた活動も同時に実施していく。

④ 居宅介護支援

2017年度4月から6名体制でスタートし、退職者はいなかった。来年度の計画は、1名増員を図る

上記を総務課と連携し、年間10名以上の職員採用を目標値とする。採用に向け、パンフレットの見直しや、ホームページの更新、求人サイトの新規開拓を実施する。

【2017年度退職理由別一覧】

離職理由別一覧	従来	ユニット	通所	訪問	医務	居宅	総務	包括	計
転職	2	1		1					4
体調不良	1				1			2	4
結婚、妊娠	1								1
家族介護									0
定年・高齢				1	2				3
合計	4	1	0	2	3	0	0	2	12

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

① 医療ニーズの高い方の受け入れ

資格取得貸付金制度を有効活用し、認定特定行為業務従事者（喀痰吸引、胃ろう栄養）の研修を3名受講し3名増員。施設全体で8名となる。前年度より夜勤帯に1名認定特定行為業務従事者を配置し、昼夜喀痰吸引が必要な方の体制を整備した。研修先の病院からの紹介等もあり吸引等の医療ニーズが高い方の受け入れが可能な施設と聞き、入居申し込みや入居に繋がったケースが3件あった。年間で5名受け入れを実施した。また、吸引等の手技の確認をシュミレータを使用し、指導看護師による技術確認を3カ月に1度実施し、技術の担保を行う。

② 事故予防

2017年度特養全体のインシデント件数70件(2018年3月1日現在)その内、職員が要因し防げた事故が22件であった。今年度は、職員の確認の徹底をより強化し、人為的なミスによるインシデントを防いでいく。薬の事故については、0件を目標とする。

③ 防げる入院日数の減少

2017年度は、口腔ケア・体調不良の早期発見、適切な健康管理を実施し、防げる入院を予防してきた。平成2017年度は、入院総日数が544日。(2018年2月28日現在)

多職種連携強化により、入院日数は減少傾向にあり、誤嚥・骨折・肺炎にならないよう、介護の観察力強化し、看護師による日々の健康管理と、早期・発見に努め、症状が重症化しないようにする。誤嚥での入院と骨折事故による入院は防ぐことは出来たと考え、2018年度の数値目標としては、入院日数500日以内。特養全体稼働率97.5%以上を目標数値とする。

④ 看取り介護

2017年度は新規採用者（中途採用含）の研修に重点を置き実施。主に2年目以下の職員に対しては看取り介護の基本的事項を反復して実施する。また、看取り介護の振り返りと評価が出来るシートを導入し看取り介護の質についても注力していく。定期的には実施している研修は継続実施する。

⑤ 介護の専門性に特化した職員育成と実践

2017年度、嚥下機能訓練評価員の講座を5名受講。嚥下困難な方の食事形態の見極めや食事中にむせたから安易に食事形態を変更するのではなく、根拠がある食事形態の変更と訓練な

どを実施していく。具体的には、嚥下困難な方(胃ろう栄養も含む)に対して、嚥下機能訓練評価員が定期的に嚥下機能の評価を実施し、適切な食事形態か判断を実施していく。また、胃ろうや嚥下機能が低下している方について、安全に食事を楽しむが見いだせる取り組みや、理学療法士等と連携し、完全側臥位法等の食事姿勢を検討した食事介助等も検討していく。

⑥ 入居者の状態や心理面に合わせた介護方法の確立

介護計画書に沿った支援を実施しているが、その時の入居者の状態や気分に応じて介護が展開出来ていない部分が存在する。入居者の状態や気分を統計し数値化した指標を構築し、その時の状態や気分を見極め、その時に応じた支援内容が展開出来る介護方法を確立していく。結果として、入居者の状態に応じた支援量や見極める事が出来、入居者の状態に応じた生活の提供が出来ることを目指していく。

II 短期入所生活介護

- ① 在宅サービスを利用しながら終末期を迎えている方の対応を強化し、看取り介護を実施。
2017年度は5名受け入れを実施した。終末期に関する取り組みについて事業所・医師等を知って頂く活動と体制について周知活動も同時に実施していく。
- ② 医療ニーズが高い方の受け入れ体制を整備していく。痰の吸引が必要な方は病院への入院に繋がっているが、退院後の受け皿が不足している現状もある。その受け皿になれるようまずは、喀痰吸引等が実施できる職員を毎日配置出来るように体制を整える。同時に、喀痰吸引等の手技の確認を、シュミレータを使用し、月1回指導看護師による技術の確認を行い技術の担保を実施する。
- ③ 現在の短期入所利用者の平均介護度は低下傾向にあり、介護度1~3の割合が多い。その為、自宅では出来ないことや非日常的なイベント等を実施することで、短期入所の生活に楽しみが見いだすことが出来、「なごみのショートを使えば出来るが増える、元気になる」短期入所生活の事業所となれるよう取り組む。
- ③ 短期入所は在宅との行き来の為感染症のリスクが高い。併設される特養への持ち込みを防ぐための感染予防に対する知識と技術の向上を図り、感染の時期は、特養と短期入所生活介護の生活空間を分けて対応する。

- ④ 短期入所生活介護事業者としての地域貢献とは何かを追求し、地域が必要とする事業所としてのあり方を追求する。まずは、生活相談員が地域貢献事業に参加し、地域のニーズをくみ取り、ニーズについてフロア会議にて検討する機会を設ける。

Ⅲ通所介護

- ① 平成30年度の介護報酬改定で基本報酬のサービス提供時間区分の見直しがあり、2時間ごとの設定が1時間ごとのサービス提供時間区分に細分化された。利用者延人数のうち、約4割の方の基本報酬が下がることで約70万円/年ほどの減収となってしまうため、送迎時間の変更を利用者及び家族に打診していく。
- ② また、今回の介護報酬改定で、自立支援・重度化防止の観点から、一定期間内に当該事業所を利用した者のうち、ADL（日常生活動作）の維持又は改善の度合いが一定の水準を超えた場合の評価が新たに加わった。加算の単位数としては非常に少ない単位数だが、自立支援介護の実現に向けて体制を整えていく必要がある。生活上で必要な動作や社会との繋がりを意識した外出・余暇活動を充実させることで、活動的なデイサービスを継続していく。
- ③ 認知症加算を継続して算定していくが、平成30年度は毎日の算定が可能となるため、約65万円/年ほどの増収要因となる。

Ⅳ訪問介護

- ① 平成30年度の介護報酬改定において、自立支援・重度化防止に資する訪問介護を推進・評価するという観点から、身体介護に重点を置くなど、身体介護・生活援助の報酬にメリハリをつけた報酬体系となった。生活援助の単位数は下がるが、身体介護の単位数が上がるため、収入としてはほぼ変わらない。
- ② その他今回の報酬改定で、「自立生活支援のための見守りの援助」、「サービス提供責任者の役割や任用要件等」の明確化も謳われており、利用者の自立支援の機能を高めるため、より専門性を追求していくことが求められている。そのためにも、他事業所も含めた多職種との連携の強化、ヘルパー間での情報共有を含めた日常生活動作向上に向けた支援を実施していく。

Ⅴ居宅介護支援

- ① 2017年度4月からは6名体制での運営となり、退職者も出なかった。質の高い居宅介護事業所になるため、主任介護支援専門員が中心となり、ニーズを踏まえたケアプランの作成、アセスメントや地域ケア会議等への参加等、介護支援専門員、事業所としての質を高めていき、特定事業所加算Ⅱを算定していく。

VI福祉有償運送

- ① 2018年4月より福祉有償運送をスタートさせる。主に藤代地区を担当していたNPO法人の閉鎖に伴い、藤代なごみの郷が引き継ぐ形で事業を実施する。現会員数120名、運転ボランティア9名にて事業開始とする。今年度において、事業運行に関する体制を整備し、事故・違反ゼロ、新規の受け入れ20名を目標値とし活動していく。

VII総務課

- ① 年間10名以上の職員の採用
パンフレットの見直しやホームページの更新を実施し施設の魅力を発信する機能を強化する。また、新規卒業者や中途採用者向けに、施設紹介を含めたDVDの作成を実施する。
- ② 助成金・補助金・奨励金等を有効的に活用し、職員のスキルアップや雇用促進、設備修繕などに繋げていく。年間50万以上を目標金額とする。

VIIIその他

- ① 地域貢献事業の推進
現在、認知症カフェ「喫茶 和」、シルバーリハビリ体操教室の移動が困難な方の送迎サービス(無料)を地域貢献事業として2016年度より実施。認知症カフェにおいては、近隣の薬剤師や認知症疾患医療センターとの共同も開始する。地域の課題解決に向けて、社会福祉法人として何が出来るか、今ある機能をどう有効活用できるか検討し遂行していく。
- ② 働き方改革の推進
1 勤務の労働時間を変更し週休3日のシフトを試験的に導入する。具体的には、2018年度上半期においてユニット型施設にてシフト変更を検討し、職員への十分な説明を経て試験的導入する。その後、職員からの意見収集を実施し、他施設への発信へ繋げていく。
- ③ 職員の業務負担軽減に繋がる福祉用具の導入
職員の業務負担を軽減できる福祉用具の導入を目指す。具体的には、夜勤者の負担軽減出来る福祉用具を検証し、自動寝返り機能がついたベッドの導入や、見守り支援機器を検討する。報酬改定の中で、介護ロボットを利用する事業者には、加算の職員要件の軽減や、介護ロボットを推奨している。介護ロボットや最新の福祉用具を導入している施設として、職員の定着にも繋がり、人材雇用に繋がると考え、積極的に福祉用具を導入していく。

④ メンタルヘルス

職員に対しストレスチェックを実施する。具体的には厚生労働省で発行しているチェック用紙に職員自らチェックを入れ、衛生管理者の方で管理。ある一定の得点以上を示した場合には産業医との面談につなげ、その後産業医の判断において必要な医療機関を紹介する。

夜勤等によって心身の疲れが出てくることも考えられ、各所属長、施設長からのこまめな声かけ、職員交流の場所作り、面談時の感覚などを共有する事に努め、普段との違いや問題を抱えていないかなどを早く察知し早期の解決を図る。

⑤ 防災体制の確立

入居者(2食分)、職員(3食分)の非常食追加分の確保を実施する。また、備品等の補充も同時に実施する。大規模災害等を想定した訓練、地域連携を想定した訓練等も実施し、災害における準備体制を整える。災害安全委員会を中心に進めていくが、施設全体への周知も含め検討する機会を1回/年は実施する。災害から地域、事業所を守り、最小限に被害を留める地域防災の担い手として、防災士2名を養成する。

2018年度避難訓練等予定

2018年4月23日 通報連絡訓練(グループ合同訓練)

2018年7月 夜間を想定した避難訓練

2018年10月 総合訓練(消火、避難誘導、通報)

2019年1月～3月 総合訓練(水害時、避難誘導、通報)

*その他茨城県より原子力発電所の事故に関する通知にそつての内容を加味して訓練計画を立てる。

*水害に合わせた訓練と防災計画を安全災害委員会を中心に実施する。