

社会福祉法人 エンゼル福祉会
越谷なごみの郷
2019 年度事業計画書(案)

2019 年 2 月策定

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。

・平成30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

(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。

(H30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	22/73人(30%)	25/68人(36.7%)	28/75人(37.3%)
通所	10/19人(52%)	10/20人(50%)	12/22人(54.5%)
訪問	7/10人(70%)	7/8人(87.5%)	8/10人(80%)

特養は、日常継続支援加算もサービス提供体制強化加算も取れていないことから、この加算を取得するためにも介護福祉士は、従来型で13名以上、地域密着型で10名以上必要である。現保有資格者から、次年度受験資格のあるものは、11人いることを踏まえ、最低でも3人の職員が合格できるようにし、加算を切らす事がないようにする。

2019年度は、介護福祉士取得に向けた勉強会を毎月1回開催し、受験したいと思える職員を増やし、受講者が全員合格できるようにバックアップ体制を構築する。

○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	0人	5人
通所	0人	0人	2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つことを目指す。

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

2019 年度は、トライアル雇用など採用時の見極めにおいて、働きたい意向と施設側の求める人材像のマッチングに注力し、継続に繋がる雇用に拘っていく。

退職者の内訳を見ると1年未満の退職者6人、1年～3年の退職者5名、3年～5年の退職者3名、5年～10年の退職者7名、その他4名となっていることから、1年未満の退職軽減に拘り、2019年度入職者の定着率80%目指す。(2018年度1年未満定着率64.7%)

また、介護職本来のやりがいや専門性の追求を楽しんで取り組める職員を増やす為に、各フロアごとの事例検討会にも力を入れていく。

勤務外の時間においても職員間のコミュニケーションの場をスポーツやサークル活動等を企画し、仲間意識やチームとしての意識強化やリフレッシュできる環境を活発化させて定着率を上げていく。

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。

2019年度は、現在実施している勉強会を半年間集中して行い、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。そして、今年度こそ、なごみの郷の育成体制を明確にし、OJTが確立されるように重点課題とする。

2019年は、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。

- ・事故削減の意味でもアセスメント力に注力した研修を企画していく。又、施設介護支援専門員の相談援助技術の研修を法人合同で行っていく。
- ・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。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。年次によっ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、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、ブランク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、近隣の中学生や小学生にも声をかけ、高齢者と関わる楽しみを見いだせるように地域貢献の一環として計画する。

(2) 雇用 (採用)

●人材雇用の基本的な考え方

2019 年度は、4 月から計画的に高校へ求人ポスターを配布することから取組み、高校生のインターシップやボランティアに繋げ、就職に繋がるように取組む。また、就職フェアや求人企業合同面接会を活用することや、今年度は、新たに刑務所出所者等の雇用を検討し、社会貢献をしていくことも視野に入れ、取組んでみる。

2019 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 1 名を含めても 120 名 (-29 名) のスタートとなる。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。現任者の定着に重きを置き、施設長・フロア責任者等が職員へ定期的な面談もさることながら、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、今現在在籍している職員が楽しんで仕事を継続し定着してくれる事にも注力していく。

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、87 名 (3 月 1 日現在)。

- ①2018 年度新卒採用予定者数 3 名。(高等学校卒業者 3 名) 離職 1 名
- ②2019 年度新規卒業者 1 名内定 (高等学校卒業者 1 名)
- ③2020 年度新規卒業者 5 名以上の採用。(福祉専門学校卒業者 2 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。

* 2017 年度の介護職員離職率が 21.8%

* 2018 年度の介護職員離職率が 20.5%

* 2019 年度の介護職員離職率が 16.5%を目標とする。

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%。退職者が出た場合に採用活動を実施する。

*2018 年度の介護職員離職率が 10%。2019 年度は、職員採用常勤換算 2 名増を目指す

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。

*2018 年度の介護職員離職率が 20%。2019 年度は、職員採用 2 名増を目指す

④居宅介護支援

2018 年度は、6 名（女性 2 名・男性 4 名）体制でスタートし、1 名は地域包括へ異動となり 5 人体制となったが、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、2019 年度には、6 名体制に戻すようにする。

⑤地域包括支援センター

2018 年度は、今までにない職員間のトラブルが続き、包括本来の仕事に向かえていなかったと思う。施設内部署の離職率も一番高かった。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。

2019 年度は新たなセンター長を中心に、安定した運営をしていく為に、定期的に情報を取っていくようにする。

【平成 30 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	ユニツ ト	通所	訪問	医務	居宅	総務	包括	計
転職（異動）	3（1）	1							4（1）
人間関係	2	2		1				1	6
体調不良	1		1	1			1		4
転居									
結婚、妊娠									
家庭の都合									
定年・高齢			1				1		2
自己都合	5				1	1			7
賃金・労働条件 不満								1	1

合計	11 (1)	3	2	2	1	1	2	2	24 (1)
----	--------	---	---	---	---	---	---	---	--------

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 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%
平成 30 年度	17	149	25	16.78%
2019 年度	20	120	15	12.5%

(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します。
- 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)

2019 年度は、前年計画が全く進まなかったことから、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、3 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。2020 年度には、全体で 3 名の認定特定行為従事者を確保できるように、準備をし、同時に「喀痰吸引等事業者」登録の準備を進めて行く。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特養に求められているが、更に充実したものにしていかなければならない。その為にも生活相談員兼介護支援専門員の予後予測を踏まえた家族とのコミュニケーション力に注力し、2019 年度は、職員とご家族が納得のできる看取りケアを強化していく。職員に向けた「看取りケア研修」をフロア毎に実施し、ご家族にも案内し一緒に考える機会を設けていく。（2019 年 2 月 16 日現在）

退所理由	H28 年度	H29 年度	H30 年度
看取り	4	6	4
入院中永眠	13	7	10
退院目途付かず	9	9	4
施設内心肺停止	1	2	2

② 事故予防・事故削減をする。

2018 年度は、事故件数全体で 61 件（転倒 33 件（-28 件）外傷 7 件（-3 件）薬 10 件内誤薬 2 件（2 件）その他 11 件（-5 件））と前年度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こと、また、介護技術研修基礎を徹底研修出来たことが効果があったと考える。2019 年度は、更に、応用編であるアセスメント力の向上を強化していく。オムツ交換や着脱介助など基本介助においても一人一人確認をしていく。基本的に 3 年目以上の介護職は必須研修とする。

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。

今期は、残念なことであるが、看護師のミスの誤薬が 2 件発生してしまった。与薬忘れにおいては、昨年より減らす事ができていない。全てルールを無視したことによる事故となっている。

事故削減目標	2018 年度	2019 年度	2020 年度
薬事故（誤薬）	6 件（0）10（2）	5 件（0）	1 件（0）
転倒	50 件 33 件	30 件	25 件
外傷	10 件 7 件	8 件	5 件
その他	15 件 11 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。

2018 年度は、早期発見・早期対応で平均人数の削減に注力したが、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、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。

2019 年度は、昨年から準備してきた、褥瘡マネジメント加算を 4 月より取得していく。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として成果を出す。

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

防げる入院では、肺炎・誤嚥性肺炎・持病悪化に注力し、他職種・嚥下機能向上委員会が連携し、取り組みを行ってきた結果、前年度より 13 名減（肺炎 8 名・誤嚥性肺炎 2 名）と成果を出す事ができた。2019 年においては、誤嚥性肺炎入院「0 名」とする。その為の新たな取り組みとして、「入居者個々に合わせた適切な水分の提供」を徹底して取り組んでいく。

また、「入院日数 1200 日以内目標」において無謀な目標と思われた節もあるが、今現在、達成できそうな勢いであることから、2019 年の数値目標として再度「1200 日以内」とする。

現在、嚥下機能訓練評価員の講座を 9 名受講し、資格を取得できた者が 5 名。2019 年・2020 年と受講者全員合格を増やし、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、誤嚥性肺炎入院ゼロを目指す。

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。

退院後の受け皿が不足している現状を踏まえ、その受け皿になれるようにすることで利用保有数の拡大を目指す。

2019 年度は、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。

- ・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し、「認知症専門ケア加算」を算定できるように整備する。

- ・褥瘡においても在宅の主治医と連携必須とし、また、在宅訪問看護事業所と連携し、バルーンカテーテルが抜けた場合などのスムーズな対応ができる事で「在宅中重度者受入れ加算」を算定できるように整備する。

- ・在宅サービスを利用しながら終末期を迎えている方の「看取り介護」を積極的に実施していくことで医療ニーズが必要とされている方も積極的に受入れられるようにする。

- ・前年度は、ショートステイの事故の中でも居室での転倒発見が多かったことから、介護ロボットの導入をショートステイから試行した結果、職員の負担軽減や事故予防だけではなく、分析結果をご家族にも伝えることで、在宅での介護者の負担軽減にも繋がった。これを踏ま

え、ユニット SS にも同様の介護ロボットを導入し、事故削減に繋げて行く。

Ⅲ通所介護

(従来型)

- ・ ADL 維持等加算の算定に向けた動きバーセルインデックスを使用した評価
- 評価項目の中で向上出来そうな機能について検討し、モニタリングにおいて成果を出す。
- ・ 機能的評価の結果が前回の結果と変わらない、向上する利用者が 80%以上とする。
 - ・ 在宅生活を継続するための課題抽出が行え、在宅生活を考えた支援の提案ができる。

(認知症対応型)

家族との関係性、居宅介護支援専門員との連携など幅広く、柔軟に対応できる生活相談員を育成する。また、認知症介護実践者研修修了者を増員することで、専門性の向上を図り利用者が自宅での生活を継続するために自分たちがどのようなサービスを提供する事が望ましいのか 1人1人の利用者に合った関わり方、機能訓練の内容を検討し提供出来る認知症対応型通所介護を目指す。

- ・ 自宅での生活を考えた支援の提案や自宅での生活についての課題抽出が行える。
- ・ 認知症介護実践者研修修了者 1名増員

(共通)

- ・ 部署内 OJT において、指導できる職員の増員を目指す。
- ・ 法人内部監査員 1名増員
- ・ 自主点検表を理解し、法令遵守を遂行できる生活相談員を育成する。(2名以上)

Ⅳ訪問介護

第 7 期事業計画では、在宅生活を継続する上で、医療ニーズに応えられる事業所が求められていることを踏まえ、2018 年度は、2名の職員が「喀痰吸引第 3 号基礎研修」を取得できた。

- ・ 2019 年度は、更に 4 名取得を目標とし、新たな喀痰吸引を必要とする利用者を増やしていく。
- ・ 介護福祉士 9 年以上の経験を持つ職員が揃い、サービス提供責任者が 3 人揃っている事業所であるが、更に質の向上を目指し、それぞれの苦手とすることを抽出し、研修計画を立案し克服できるように支援する。
- ・ 越谷市連絡協議会における訪問部会で行われる研修や「医療と介護連携の会」を利用し、関わる各事業所との情報共有やサービス提供責任者がどうあるべきかを理解し、職員に明確な指示がだせることで、誰もが速やかに対応できる環境を構築する。
- ・ 総合支援（障害）においては、職員のストレスによるメンタルケアが必須であることから、

外部研修に積極的に参加を促し、事業所で共有しながら話し合いの場を多くすることで、メンタルヘルスにおいてストレスを早めに察知できるようにする。(簡単なチェックシート利用)

- ・地域で孤立してしまう高齢者や障害者支援や認知症の方を支える為の支援など、地域で困っている人の声を拾い、課題を提案・発信することや地域活動に継続的に参加し、地域包括ケアシステムの構築に貢献する。
- ・2019年度は、引き続き「特定事業所加算Ⅱ」を継続取得し、利用者人数の確保に努め、同時に、採用活動に力を入れ、2名増員することで事業所の活性化と収入アップに繋げていく。

V 居宅介護支援

①昨年度の運営基準違反を踏まえ、法令遵守の為の対策として、毎月のプランチェックを強化し、活性化を図って来た。2019年度は、プランチェックにおいて中心となって取組んでいた職員が包括へ異動となるため、残り5人でのスタートとなるが、プランチェックは継続し、法令遵守を前提とする。

また、居宅ケアマネに求められる地域ネットワークづくりの足がかりを作れた事から、次年度は、より強固な地域連携を行っていく。

・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を育成していきたい。

2019年度は、もう一人主任ケアマネ採用することで、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、管理者を移行する。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。

また、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3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今年度初めて認知症カフェ(オレンジカフェ)に取り組んだ。

6月から毎月第一水曜日(10時から12時まで)10回の開催となった。顔なじみの地元の方々が参加され、外部講師の協力など頂き、越谷市内の専門職も顔をだすなど、盛況である。また、越谷市地域包括支援センターと連携し、認知症サポーター上級クラスの方々のボランティアも参加されるようになり、開催当初は、越谷市で4カ所目のオレンジCaféであったが、現在は、

なごみの郷だけになって居る為、2019 年度は、更に 1 カ所を増やしていきたい。

②介護者サロンの拡大

現在月 1 回のなごみの郷での介護者サロンは、長年の取組みもあり定着してきているが、参加者も限定されてきた事は、否めない。今後は、内容の見直しを行い、更に、新たな介護者が参加できるようなサロンにするために、居宅ケアマネを中心に見直しをする。

また、更に、別の場所での介護者サロンの開催ができるように、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・責任者は、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)
 - ・ 日常継続支援加算 or サービス提供体制強化加算の取得継続
 - ・ 褥瘡マネジメント加算・SS：在宅中重度者受入れ加算取得
- 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 100% (38 床)
 - ・ 日常継続支援加算 or サービス提供体制強化加算の取得継続
 - ・ 褥瘡マネジメント加算・SS：在宅中重度者受入れ加算取得
- ③通所介護事業…年間利用率 80% (1 日 40.2 人) ※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…66% (1 日 7.9 人)
- 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
介護 420 件・予防 180 件・総合支援 180 件・特定事業所加算Ⅱの維持
- 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)
介護 2100 件・予防 240 件・認定調査 300 件 特定事業所加算Ⅱ維持

社会福祉法人 エンゼル福祉会
藤代なごみの郷
2019 年度事業計画書

2019 年 3 月策定

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年度報酬改定が実施され、特別養護老人ホームにおいては、基本単位の変更に伴い増収となった。しかし、通所介護事業所、訪問介護事業所において、時間単位等の変更や生活援助の部分、稼働率低下に伴い減収となった。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整備する。また特定処遇改善加算取得に向け、取得要件や体制を確認し、介護職員の給与向上に向けて取り組む。
- ・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「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。また、参加者の声からテーマなどを抽出しそれに応じて近隣の薬局、薬剤師からの専門的な講義などを実施している。地域の課題やニーズを拾い上げていく中で、地区ごとにより課題があり、地区ごとに応じて「喫茶 和」の開催を検討する。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、医療に関しての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。

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
- ・ 当たり前のことが当たり前にでき、気遣い・心のある支援が出来る職員の育成

今期の育成テーマは上記の7項目を掲げる。この7項目を主なテーマとして研修内容を構成し、入居者・利用者への支援の強化を図り、「自らが入りたい施設」「入居者・利用者が望む生活」をみんなで創造していく。

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/年の講座を実施し、施設全体で、資格保有率 60%以上を目指す。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し資格取得推進をしていく。

【介護福祉士保有者率一覧】（年度4月末時点）

	2016 年度	2017 年度	2018 年度
施設サービス課	45.6%	51.9%	53.6%
在宅サービス課	67.7%	65.5%	70.3%
全体	53.4%	56.6%	59.0%

② 研修の充実

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、リーダー職員に必要な知識・技術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、2019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。

③ リーダー職・候補者の育成

ユニットリーダーや生活相談員、リーダーを志す職員に対して、年4回研修を実施する。リーダーとしての自覚や主体性のある行動をとるために必要なこと、課員への伝え方等を盛り込んだ研修内容とする。継続的に学べるために課題解決に向けた内容も同時に実施する。

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。具体的には、通所介護の生活相談員として特別養護老人ホームから配置転換を予定。訪問介護のサービス提供責任者1名増員も図るため、通所介護もしくは特別養護老人ホームから配置転換を実施する。特別養護老人ホーム内の配置については、責任者と共有し、職員のキャリア向上に向けた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

2019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2名

(2) 雇用 (採用)

●人材雇用の基本的な考え方

2019 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、2018 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は人材の定着と技術向上に努めていくために、人材育成に特化した研修会への参加や育成担当者間で悩みや課題について話し合いが出来る場を月 1 回会議の中で実施する。また、介護の仕事や専門性について今一度考え、ユニット会議やフロア会議で介護の専門性について議論できる場を設ける。現在、各会議は報告事項が多くなっており同時に会議の在り方や方法も検討。介護の魅力について語る事が出来る場を設け、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、89 名（3 月 1 日現在）。

2019 年度新卒採用予定者数 2 名。内訳は高等学校卒業者 2 名。

新規卒業者の採用については、近隣の高校・専門学校に対しては 3 か月に 1 回のペースで訪問を実施する。訪問する際には、卒業生を中心に同行し、新卒者の声を進路指導室の先生に伝え、先生や学校との関係性づくりも実施していく。採用パンフレットや LINE next、SNS ツールを活用し周知を図り、就職希望じゃない方へも介護の魅力発信に繋げていく。

- ① 2019 年度新規卒業採用者の離職 0 名
- ② 2019 年度新規卒業業者 5 名の採用。(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。

介護職員常勤換算 3.5 名増加させる。

*2018 年度の介護職員離職率が 7.5%(介護職員 4 名退職。年度当初 53 名)

- ② 通所介護

通所介護の介護職員数は現在 16 名。30 年度の離職者は 2 名。現在、職員は充足しているため今後の採用計画はなし。

- ③ 訪問介護

訪問介護の職員数は現在 9 名。30 年度退職者は 0 名。しかし、介護休暇の為に約 3 カ月間休職した職員が 1 名いた。その為、利用者の増加出来ず、またサービス提供責任者 2 名で活動しており、

利用人数も80名前後の為、利用者の増加が出来ていない。来年度は、サービス提供責任者を1名増員し、新たな顧客の獲得、土日祝日の対応の幅を広げられるよう、体制を強化していく。

④ 居宅介護支援

2018年度4月から6名体制でスタートしたが、1名産休、1名退職、1名配置転換があり2018年度中の増員も含めて5名となる。2名の増員を図る。

上記を総務課を中心に施設全体で連携し、年間6名以上の職員採用を目標値とする。定期的な職員ブログの更新を図り、藤代なごみの郷の魅力を発信していく。求人媒体については、ハローワーク、電子媒体を中心に更新や掲載を行っていく。また、採用応募者に対して、LINEでのやり取りを促し定期的な配信を実施し、常に最新の情報が得られるツールとして幅広く周知していく。

【2018年度面接者採用者数一覧】 ※採用者数（面接者数）

求人媒体	介護職	看護職	CM	運転手	サ責	計	面接辞退
ハローワーク	3 (3)		1 (3)			4 (6)	1名
ネット媒体	3 (5)	1 (1)	1 (1)	0 (1)	0 (1)	5 (9)	2名
ホームページ	1 (2)					1 (2)	1名
職員紹介	1 (1)					1 (1)	0名
人材紹介会社	1 (2)	0 (1)				1 (3)	1名
紙媒体				2 (2)		2 (2)	0名
合計	9 (13)	1 (2)	2 (4)	2 (3)	0 (1)	14 (23)	5名

※4名不採用

【2018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	1	2	2			1			6
体調不良			1						2
結婚、妊娠									0
人間関係								1	1
定年・高齢									0
合計	1	2	3	0	0	1	0	1	9

(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7名受講予定。施設全体で13名（見込み）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ている。夜勤職員配置加算Ⅲ、Ⅳの算定が可能になるため、2019年6月より加算算定を実施していく。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

ルール違反による事故、確認不足による事故を削減する。特に、薬の事故については0件とする。一つ一つの確認の徹底と職員の体制や確認の重要性を伝え続け事故予防に注力していく。また、転倒からの骨折予防、誤嚥による窒息事故も同様0件となるよう取り組みを実施していく。転倒については、理学療法士が作成した転倒リスクの点検項目を介護職員で学び確認しなければならない観察ポイントの理解。窒息事故については、居眠りや覚醒レベル低下による事故が起きているため嚥下機能訓練評価員が施設全体を把握し分析していく。

③ 防げる入院日数の減少

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2018年度は、入院総日数が620日。（2019年2月28日現在）

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、2019年度の数値目標としては、入院日数550日以内。特養全体稼働率97.5%以上を目標数値とする。

具体的には、入居者の観察を強化・風邪予防に注力する。入居者の観察については、観察のポイントや病気について学び、早期発見を図る。風邪予防については、レッグウォーマーや保温に努め風邪を予防していく。結果的に、肺炎の件数を減少させる。

④ 看取り介護

2018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。人生最後の時間を家族が立ち会えるような関わりや観察力の強化をしていく。入居者・家族が満足の得られる看取り介護が展開できるように体制整備、勉強会などにも参加を促し、良質な看取りが出来るよう実施していく。

⑤ 介護の専門性に特化した職員育成と実践

2018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。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ていく。在宅での生活パターンを把握し、生活スタイルを変えることなく安楽に過ごせるよう相談員と介護が連携し情報共有を図る。また、終末期に関する取り組みについて事業所・医師等に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 近年の稼働率は115%～117%を推移。まとまった宿泊が取れないことやロングステイを希望されることが多い。(外部ケアマネ) 電話対応がすぐ対応できるよう整備、予約表の作成の工夫が必要。また、介護職員については、思いやりのある気遣いや対応を身に付け、ちょっとした工夫が利用者・家族の満足度が上がり、選ばれる施設にしていく。
- 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。
- ④ 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。
- ⑤ 生活相談員の育成と地域に貢献できる職員育成。ショートステイ稼働率向上に向けて、利用者の満足度を高めていくと同時に、生活相談員とケアマネジャーとの連携がスムーズにとれる体制づくりを行う。生活相談員体制を3名体制で行い、365日外部とのやり取りができる体制をつくる。また、外部(学校や関係機関)などで実施される講和や介護技術などの勉強会に参加できるよう学んでいく。

Ⅲ通所介護

- ① 様々なデイサービス事業所があるため、利用者にとって自分に合った事業者を選ぶことが出来る。そのことを踏まえ、「在宅生活の継続」を念頭に置き、他事業所が行っていない取り組みを検討する。具体的に、こんなサービスがあったら在宅生活が送りやすくなる、外出する機会を増やすといった取り組みを行う。デイサービスを利用することで在宅生活を送る上でメリットとなり、継続して在宅生活が送れるよう職員が意識して実施していく。
- ② 認知症の症状が強くなってしまったり混乱されている方に対して、認知症介護実践者研修修了者を中心にその方の支援内容を改める。落ち着ける居場所作りや声掛けや対応方法を見直し認知症の症状を抑え在宅生活が少しでも長く過ごせる取り組みを実施する。
- ③ 安全運転で運行できるよう、定期的な注意喚起、ドライバーズ会議の実施、朝の運行前の健康チェック等を実施していく。車両事故0件を達成させる。
- ④ 選ばれるデイサービスとなるよう、生活相談員のスキルアップ、生活相談員のケアマネジャーとの信頼関係の構築、新規依頼時のシステムを再構築し、今より受け入れ幅が広がり、スムーズに対応出来るようにする。

Ⅳ訪問介護

- ① 昨年度、障害（精神障害）の依頼があったが知識と技術不足の為受け入れることが出来なかった。2019年度は、取手市内の障害者に対するサービス状況、訪問介護の必要性がどの程度あるかなどを確認し、受け入れ体制を整え、依頼があった場合にはスムーズに受け入れを実施する。
- ② ヘルパー個々の能力のアップと標準化を目指し、2019年度は介護技術を重点的に、研修会を実施していく。身体介護の部分で不安を感じていることや苦手な分野について内容を定める。また、事例をもとに観察項目の強化やアセスメント能力の向上にも繋げていく。
- ③ インシデント・苦情0に向け、手順書の随時更新、定期的なカンファレンスの実施、サービス提供責任者とヘルパーの連携を強化することでケアの統一化を図る。また、サービス提供責任者がケアマネジャーへ情報を提供することで利用者様が不安なく在宅生活が継続出来るようにする。
- ④ 2019年度は車両事故0件を達成させる。交通ルールの確認や実際の走行場所の危険ポイントを互いに確認し、安全運転で走行できるようにする。

Ⅴ居宅介護支援

- ① 2018年度4月からは6名体制の運営となったが、退職者1名、産休1名、配置転換1名とあり、増員を図り5名での運営となった。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した。事故や違反などはなく、安定した運営を行うことが出来た。運転ボランティアについては、当初 9 名でスタートしたが、16 名に増加。利用者についても登録者は 180 名を超えてきている。利用者からのニーズとして、病院以外への移送サポートも必要。買い物や公共機関への外出を踏まえた活動も踏まえ対応していく。

VII総務課

- ① 年間 6 名以上の職員の採用
定期的なホームページ（職員ブログ等）や SNS を利用して施設の情報発信を強化していく。また、スピーディーな対応が出来るよう総務課全体で人材採用についてのやり取りができるように体制を整える。
- 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。

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。2019 年度は新たな取り組みとして、高齢化率が高く、独居世帯が多い地区に関して、買い物ツアーの実施しや、移動困難な方へバスストップを設定し、少しでも外出することが出来るよう検討していく。今年度は、地域包括支援センターとも連携し、ニーズや地区の絞り込みなどを行い、来年度に備えた活動を実施していく。
- ② 働き方改革の推進
平成 31 年 4 月より施行される年 10 日以上有給休暇の権利がある職員に対し、5 日以上は有給休暇を与えることが義務化された。現在の有給消化率については、施設全体で 63%（2018 年度実績）。しかし、有給消化されている職員とされていない職員との差があり、正規・非正規職員間でも差が見られた。有給休暇を年間で取得できるよう年間計画を策定する。人員上の問題もあるが、意識的な問題もあるため、施設全体で有給が取得しやすい風土を作っていく。
- 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。介護用のソフト導入を検討。各現場で介護・看護・CM・相談員への申し送りが現在は、個々で確認しなければいけないケースや、転記作業が多い。実用的なソフト導入のため、介護職員を含めて機器選定していく。

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

職員(2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。安全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。

2019年度避難訓練等予定

2019年4月 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。

社会福祉法人 エンゼル福祉会
おたけの郷
平成 31 年度事業計画書（案）

平成 31 年 3 月策定

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**」に満ちた生活をおくるために、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。

●計画策定の目的

開設年の平成 25 年、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ました。

その基本を確立するために、様々な面で見直しを行い、またエンゼルグループ全体からも協力体制をいただき改善に努めてきました。

開設から 5 年をむかえた平成 30 年度も様々な面で課題がありながらも、問題解決能力は以前とは違い施設全体で力が備わってきたと考えています。そこで平成 31 年度も昨年度同様のキーワードで臨みたいと考えています。

そのキーワードは、

「**stability=安定**」である。

- ・ 専門職として、安定した質の高いサービスを提供する。
- ・ 職業人として、ビジネスマナーを心掛け、ご利用者やご家族から信頼を得る。
- ・ 経営面を安定させ、日々進化をしていく。

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・職員相互の信頼関係から、この荒川区で今まで以上に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

2018 年度の振り返り

職員育成について、「エンゼル福祉会 年間教育訓練計画」や「おたけの郷 委員会主催研修」に基づいた研修の受講は計画通りに出来たが、研修での学びが実際の仕事で活かされているか成果確認は出来ておらず、受講するだけの形となっている。

また、新入職員の OJT については、OJT 担当を決めて（主に配属ユニットリーダー）、経験者・未経験者を問わず三ヵ月間を独り立ちの目安として実施している。しかし、本来の OJT 教育は担当者を決めてその職員だけに任せるのではなく、ユニットやフロア職員が一体となって進めていく事が重要となるので、新入職員の育成に関しては、各職種・職位に捉われず施設全体で育成する風土を改めて構築する必要がある。

そこで、2019 年度は人事考課面談だけに捉われず、知識技術能力の確認や職業人としての考え方の成長過程を確認する定期的な面談の場を設けていく。法人内研修や施設内研修は、充実した形となっているので、勤務調整を図り全職員が受講できるようにしていく。

2019 年度目標

- ・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・責任者・リーダー職候補）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。
- ・OJT 教育システムを改編し、定着率を向上する。

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)
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)
褥瘡防止研修	
食支援研修	
安全衛生・美化委員研修	
虐待防止研修	
災害対策・対応研修 (新設)	

② 外部研修

外部研修は、ユニットケア研修・ユニットリーダー研修・認知症介護実践研修など、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。また、喀痰吸引研修も視野に入れ、看取り期等、吸引が必要なご入居者でも 24 時間体制で支援ができる体制を構築する。

③ 食プロ養成塾

外部講師を招いた「食プロ養成塾」は、今年度で 4 期生の受講となります。今期についても受講生を選定し、食支援委員会が主体となりご利用者の「食の安全性・食の喜び」を追求した施設運営を目指す。

④ 法人内合同研修の受講

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では、自己能力を高めると共に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。

2019 年度は、初級研修 4 名・中堅研修① 8 名・中堅研修② 1 名・リーダー研修 10 名・マネジメント研修に 7 名の研修を予定している。

⑤ エンゼルグループ 3 年目研修

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 名を予定している。

⑥ 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④⑤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。

⑦ 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、的確なアドバイスをもって一緒に課題に取り組む。成果評価については、基準を明示し評価の透明性も図る。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。

⑧ キャリアパス制度

人事考課制度にも関連する規程として「キャリアパス要件規程」が設けられているが、現在の仕組みとしては活用できていない状況である。この規程は職員の具体的なキャリアアップの仕組みを明示しているものであり、これを活用する事によって職員の意欲ややりがいを高め、そのことから人材の確保や定着を図る重要な制度である。今年度は、改めて制度の周知と活用を取り入れ、安定的な経営、将来にむけての発展に繋げていく。

⑨ OJT 教育システムの構築

OJT とは、職員が独り立ちするために重要な教育システムであるので今年度は決まったルールの基で実施したいと考える。主な取り決め事項は下記に示す。

OJT 担当者選任・・・新入職員の年齢や社会経験等を踏まえて選任する。

OJT 内容・・・介護知識技術に加え、ビジネスマナー等社会人に必要な知識習得も加える。

OJT 面談・・・OJT シートを使用し試用期間終了まで、1 ヶ月毎の定期面談を実施する。成果確認や次月の課題抽出を行う。

管理者面談・・・試用期間終了の面談を実施し、雇用形態の最終確認を行う。

(2) 雇用 (採用)

2018 年度の振り返り

職員採用計画について、2018 年度は介護職員常勤換算数 72 名を目標として計画立案した。しかし、2019 年 2 月末現在で 65.6 名であり目標未達成となっている。採用活動としては、介護系インターネットを使用した媒体を用い活動を実施し、また新卒採用にむけては、東京都内高校・専門学

校の訪問を行った。結果として、インターネット求人依存の形になり、また学校訪問については、法人案内だけになる等、進路担当者と積極的な情報交換やニーズの発掘をおこない採用に繋がっていない。

離職率については、大きく改善が見られたと判断します。2017 年度と比較すると人間関係や法人待遇に不満を持って退職する職員が減少する等、20.6%の離職率から 2018 年度は、12.7%と改善が図られた。

2019 年度目標

●人材雇用数計画

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 72 名を目指す。

併せて、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。

この目的は①全職員の公休出勤数を 0 日にし、有給休暇を 5 日以上取得する。②ショートステイの全室安定稼働を図る。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。④介護派遣費を 70%削減し、修繕費や備品購入費の積み立てを行う。

(介護職員 人員計画数)

	2018 年度実績 (2 月末)	2019 年度計画	前年比
介護職員常勤換算数	65.6 名	72.0 名	6.4 名
	(内訳)	(内訳)	
直接雇用者常勤換算数	51.8 名	63.2 名	11.4 名
外国人技能実習生常勤換算数	0 名	3.0 名	3.0 名
外国人留学生常勤換算数	1.8 名	1.8 名	0 名
介護職員派遣常勤換算数	12.0 名	4.0 名	▲8.0 名

2018 年度職員配置状況と 2019 年度末計画 (常勤換算数で表示)

職種名	平成 31 年 2 月現在	平成 31 年度末計画
施設長	1	1
介護職 (外国人技能実習生含む)	65.6	72.0
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名 育児休暇)	2.0
理学療法士	0.5	0.5
介護支援専門員 (在宅)	3.0	3.0
事務職	2.0	2.0
運転手・用務・当直	3.5	3.5
障害者雇用	1.5	2.0
計	90.6	97.5
介護職：ご利用者割合	2.4：1	2.2：1

●2018 年度の職員採用状況 (平成 31 年 2 月末現在)

2018 年度 応募件数：53 件、面接件数：23 件、採用者数：17 名、介護職不採用：0 名、採用後辞退者：3 名。この応募件数・面接件数・採用者数はほぼ 2017 年度と同数で推移する。よって、2019 年度の件数は前年度 150%増目指し、年間採用者数を 25 名目標とする。

【2019 年度 介護職員配置のイメージ】

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
直接	52	53	53	53	55	57	58	59	60	61	62	63
外国	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
留学	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8
派遣	12	12	12	12	11	10	9	8	7	6	5	4
計	66	69	69	69	70	71	71	71	71	72	72	72

●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)
- ②紹介予定派遣や紹介人材を取り入れ直接雇用者を増員させる。
2018 年度実績：1 名
- 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。
2018 年度実績：2 名
- 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。2018 年度は、単発の訪問

が多く占めたため、求職時期に関わらず定期的な訪問を行う。また、東北・北関東・北越圏の訪問については、学科や関東就職率を分析し、効果的な出張訪問を取り入れ、地方学校とのパイプ作りを行う。さらに地方圏へは、入寮制度を確実に情報発信し採用に繋げる。

⑥待ちの採用から、ライン@・ダイレクトソーシング方式・インスタグラム・ツイッター等、積極的な情報発信型の採用活動を取り入れ、求職者に直接アプローチを行っていく。また、面接形式には捉われず、こちらから出向く面接方式も取り入れる。

⑦地方から気軽に問い合わせができる様にスカイプやライン通話を用いた画像面接方式を取り入れる。

⑧外国人技能実習生については、2019 年度ベトナム国から 3 名の雇用を予定している (5 月)。全職員が制度の理解をし、施設全体で応援する姿勢を心掛け、仕事以外にも生活面のサポートも実施していく。また、外国人留学生も同様の対応で臨んでいく。留学生については、中国人を 3 名受け入れている。

●離職防止について

振り返りでも述べた様に、2017 年度 20.6%の離職率から 2018 年度は、12.7%と改善できた。大きな要因としては、職員のやりがいを追求した目標設定にあると考えられる。事業計画では、収支の安定・雇用促進 (育成)・経費削減と大項目として挙げられるが、この項目に対して職員がわかりやすい目標に置き換えて、さらに目標を達成したときにどのような効果が生まれるかをわかりやすくした結果だと判断する。

- ・収支の安定：稼働率確保⇒【入院者減少】⇒収入アップ⇒賞与の安定又はアップ
- ・雇用促進：入居者ニーズ⇒【食のこだわり】⇒企画書発案・実行⇒発案事項が実行できる職場⇒やりがいに繋がる
- ・経費削減：無駄の排除⇒【オムツの適正使用】⇒必要備品の購入や企画提案の費用抽出

【】内が 2018 年度の施設全体の共通目標であり、この目標については、責任者が中心となって決定したものである。よって、2019 年度も同様にこの事業計画を達成するために、職員全員がわかりやすく且つ成果を求めやすい目標に置き換え、事業計画達成に向けて施設全体で取り組んでいく。そして、職員の『やりがい』を追求し離職防止に繋げていく。

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

2018 年度の振り返り

収入の安定を図るために、入院者数の減少・服薬事故件数の減少・空床期間の日数減少を主な目標として掲げ、これらの事を取り組んだ結果、2018 年度稼働率を 96.0%以上とした。

	2017 年度	2018 年度
入院者数	1,202 日	1,039 日
服薬事故件数		
空床期間	1,030 日	150 日
稼働率	94.7%	96.7%

結果として、空床期間の大幅な減少は改善されたが、直接職員が起因する服薬事故件数は減少していない。そこで 2019 年度も上記同様に数値目標を設定し臨んでいく。

2019 年度目標 年間稼働率目標を 97.0%以上とする。

●2019 年度目標 入院総日数を 700 日以内とする。

入院日数について、2018 年度 2 月末現在で 1,039 日である。

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 (2018 年度 ノロウィルス 13 名感染) など、様々な面から専門職としての質的向上を図り入院者の減少を図る。

●2019 年度目標 服薬事故件数 0 件とする。

服薬事故について、2018 年度 2 月末現在で●●件である。

減少傾向ではあるが薬事故は直接生命に関わり、100%職員が起因とする種別の事故である。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、その殆どが手順を遵守していない事やある特定の職員が複数回発生させている背景がある。事故の発生を十分に分析・対策を図り、施設全体が絶対に妥協しない・絶対に発生させないという意識改革も併せて実施し服薬事故 0 件に努めていく。

●2019 年度目標 空床期間を 1 部屋につき 3 日以内とする。

空室が発生した場合、1 部屋についての空床期間の推移は、2017 年度 約 30 日、2018 年度 5.4

日と大幅な改善を行った。これは、社会福祉法人の使命を果たすために現場職員や相談員の意識改革を行った結果であると判断する。具体的な改善点としては、施設相談員の業務であり、入居申し込み⇒意向確認⇒施設見学⇒面接⇒入居決定⇒待機確定の業務サイクルを徹底的に管理した。また単純な事であるが、退居になった場合に部屋の荷物を即日移動させ空床とした。

●その他の重要な取り組み

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 2 名。2018 年度は嚥下機能向上にむけた活動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を対象に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●●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。

また、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

2018 年度の振り返り

特別養護老人ホームでの職員配置が厳しく 2017 年度 6 月に 20 床から 10 床稼働となった。2018 年下半期には、20 床の再稼働を目指したが、採用が計画通りに進まず、介護職派遣を追加導入して 2019 年 1 月に 20 床稼働に戻した。しかし現在でも日中帯 2 ユニット 3 名配置が出来ない日もあり年間稼働率は、2019 年 2 月末で●●%となっている。

また、相談員についても 365 日体制が出来るように 1.5 名配置を予定したが、1.0 名体制となった。だが、入所受付業務は課員でも対応できる業務であり、遅延せず対応できたと判断する。

2019 年度目標

2018 年度は、介護派遣の追加導入や特別養護老人ホームからの応援体制などで 20 床の稼働に戻す事ができた。また 20 床にする事で介護のクオリティー面の入浴業務や入所者の持ち物管理等、以前は多々苦情があり懸念事項はあったが、10 床期間にしっかりと業務改善ができ、20 床対応になった現在も苦情は発生していない。

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。依頼者の中にはおたけの湯に入浴する事を目的とした申し込みも多くみられる。

採用面でも述べているが、不安定な介護派遣ではなく、施設全体の直接雇用を計画通りに遂行し、安定的な職員配置をすることを重要な目標と掲げる。

Ⅲ 居宅介護支援事業

2017 年度、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 2018 年度は月間 3 件だったが、2019 年度は 6 件で計画をしている。

職員採用は、開設当初から新規採用ができていなかったが、系列法人の株式会社 大起エンゼルヘルプから転籍があり、2019 年 2 月から 3 名体制となっている。

Ⅳ その他

●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社会復帰を応援していく。

2018 年度の実績は 0 件である。

受付窓口は、東京都・荒川区となっており依頼を待つ状況になっているので、行政と意見交換や情報交換する等、積極的な働きかけを行っていく。

●経費削減の 2018 年度目標は、水道光熱費前年度▲3%とオムツの適正使用を掲げたが、水道光熱費については未達成である。オムツの適正使用については、大容量のオムツやパットの使用等、フロアの格差はあるが改善は確実に進んでいると判断する。

2019 年度の経費削減目標は、水道光熱費前年対比▲5%と数値は明確に行う。その他の重要項目として、廃棄物費・日用品費・修繕費・リネン費を無駄を排除し費用の削減を目指す。

- 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。

- 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。
町会合同の訓練では、実際に車椅子を使用し、町会の協力を受け近隣の公園に避難する形の本格的な訓練となっている。2019 年度も継続して町会と連携し訓練をおこなう。
災害部会は、2019 年 2 月から災害対応対策部会と改めて、各フロア代表のメンバーについては、荒川区の立地・各責任者の居住地から河川を超えての出勤となっており有事の際には出社できない可能性があることから。荒川区在住の職員で形成することに変更した。
主な 2019 年度の活動内容として下記を挙げる。
 - ・施設内避難訓練 2 回（1 回は夜間想定）
 - ・町会消防署合同訓練
 - ・福祉避難所としての住民受入れ訓練
 - ・災害備品使用訓練

- おたけ祭りについては、2019 年度も開催し、9 月を予定している。