

社会福祉法人 エンゼル福祉会  
多世代交流施設 尾久のはらっぱ  
2023 年度 事業報告書

## 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します。

## 行動指針

人に 社会に 自分自身に誇れる仕事を 実践する

自らの専門性と効率性を 追求する

真意を探求し より良く更に良くを 思考する

積極果敢に 挑戦する

謙虚に 誠実に 対応する

顧客から学び 顧客と社会に 還元する

仕事を通して 仲間と共に 成長する

## ●計画策定の目的

開設 2 年目となる 2023 年度。

新型コロナウイルス感染症が広がる中でも、適切な感染対策を講じることで感染拡大を防ぎながら、「地域との繋がり」を継続することができる施設を目指していく。

初年度に蒔いた種を大きく実らせる一年にする為、職員と共に成長し、地域と共に成熟することのできる施設運営を実践していく。

### 1. 計画的な環境整備の徹底

地域住民が多く訪れること、公園に面している環境であり常に多くの方に観られている建物であるという認識を持ち、計画的に環境整備を実施していく。

「掃除」ではなく「環境整備」ということを意識付けしていくため、個々の職員が毎日 15 分間の環境整備を実践し、「きれいにする」という事だけでなく、仕事をやり易くする環境を整える、次の仕事に備えるという意味を浸透させていく。

### 2. コーポレートガバナンスの強化と徹底

施設運営の透明性を高める為、運営推進会議、地域連携会議の場で運営状況の発信を積極的に行い、施設を取り巻くステークホルダーから「安心感」や「信頼感」を持っていただき、施設利用者を増加させる。

職員に対し、月に一回の会議の場で施設が目指す理念を明確に示し、「自施設への価値」を増大させること、一体感、連帯感を以って仕事に挑める環境を整える。

### 3. 理念の追求、実践。そして浸透。

職員一人ひとりが施設理念を理解し、理念に基づいた支援ができるよう、定例会議や人事考課、入職時オリエンテーションの場で発信をしていく。実践する支援の根拠が理念に基づいていることで、支援のズレをなくし、より良い支援を実現する。

理念=目指すべき姿であり、支援の方向性に迷った時、ズレが生じたときに振り返ることができるよう、施設全体の共通項として深く浸透させていく。

### 4.施設全体で「仲間創り」⇒施設全体で「利用者」を支える関係性を築く

人材の定着は安定した支援を提供するために必須となる条件である。

法人内の他施設に比べ施設規模が小さいことから、職員一人の欠員が及ぼす影響は大きいと捉え、職員同士が支え合い、職員同士による「支援」ができるとなれる風土を構築していく。

## 尾久のはらっぱ 事業計画項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・・・・・・・ P.4～P.5
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・ P.6
- (3) 事業別計画・・・・・・・・ P.7～P.8

I 認知症対応型共同生活介護

II 小規模多機能型居宅介護

## (1) 育成

### 【2022 年度の振り返り】

開設 1 年目となった 2022 年度。目の前の運営のこと、新型コロナウイルス感染症の対応に追われてしまい、選択研修の受講率が 67% になってしまった。集合研修から Web 研修に切り替わり、受講がしやすい環境でありながら、研修を推し進められなかったのは、当初の説明不足と計画性の欠如が要因である。どのような状況であっても、職員さんが等しく研修を受けられる環境を創っていかねばならない。

### 【2023 年度の目標】

以下の研修を年度初めに年間計画として発信する。

毎月、ユニットリーダー会議にて進捗管理を行い、漏れなく研修の参加ができているかを確認し、年度内で受講すべき研修について全職員が 100% 受講できる環境を整える。

尾久のはらっぱに入職したことで「できること」が増え、多様な働き方の実現、成長が実感できる施設を目指す。

看護師による「医療系ミニ研修」を月に一回実施する。看護師としての役割を担うと共に、施設全体の医療知識向上を目指す。

## 1、法令研修

研修名	実施時期	対象職員
身体拘束等の適正化のための従業者に 対する研修	6 月・12 月	全職員
感染症の予防及びまん延の 防止のための研修	6 月・12 月	全職員
虐待の防止のための従業者に 対する研修	8 月・2 月	全職員
看取りに関する研修	8 月・2 月	全職員

## 2、現任者研修

研修名	実施時期	対象職員
※個々の職員が選定（自己選択・2 講座）	年度中に 2 回	全職員

和田さん Q&A (施設長指定)	年度中に1回	全職員
------------------	--------	-----

### 3、委員会主催研修

研修名	実施時期	対象職員
事故防止対策委員会研修	6月・12月	全職員

⇒研修受講率 87%で未達成

### 3、ユニットリーダー研修

研修内容	実施月
コーチング 信頼関係を深める「相談される」技術	4月
相手に気持ちよく話をしてもらう技術	5月
ロジカルシンキングによる問題解決	6月
問題解決力向上講座	7月
時間管理 仕事に集中し、結果を出す技術	8月
仕事のミスをなくすための心構えと具体策 事務編	9月
人生のあらゆる成功を決める「やり抜く力」の伸ばし方	10月
ストレスマネジメント 仕事の質を高める 心と体の整え方	11月
集中力を高める マインドフルネス入門	12月
人を動かす管理職のコミュニケーション	1月
管理の基本 PDCAマネジメントの 見直しと定着の進め方	2月
すべての部員を巻き込む目標管理の進め方	3月

⇒研修実施 100%の為、達成

#### 4、認知症介護実践者研修

2023 年度中に各ユニット一名ずつ、計 3 名の受講を実現する

⇒受講職員 2 名の為、未達成

#### 5、認知症介護リーダー研修

2023 年度中に施設内で一名の受講を実現する

⇒受講生 0 の為、未達成

#### 6、医療系ミニ研修

⇒大内看護師による月に 1 回の研修実施 100%達成

##### (2) 雇用

##### 【2022 年度の振り返り】

2022 年度当初の人員が 24 名となっており、年度末の時点で職員数が 28 名となっている。退職率について、2022 年度は「25%」となっている。また、一年未満での退職者が「4 名」となっており、入職時のミスマッチ、適切な OJT ができなかったという点で課題があった。入職希望者についてはコンスタントに来ており、大きな人員不足に陥ることはなかったものの、新入職員を、どう巻き込んでいくか、仲間にしていくかが喫緊の課題である。一部の職員に公休出勤や残業が積み重なってしまい、身体的、心理的ストレスを与えてしまった。

##### 【2023 年度の目標】

適切な人員配置を実現する・・・①

一年未満での退職者を Z E R O とする

⇒当該理由により 2 名の退職が発生の為、未達成

仕事内容のミスマッチによる退職者を Z E R O とする

⇒当該理由により 1 名の退職が発生の為、未達成

公休消化率 90%

⇒公休取得率 84%の為、未達成

有休休暇の取得 5 日（時季指定有休休暇を除く）

⇒平均 2.8 日の為、未達成

①適切な人員配置

認知症対応型共同生活介護（1ユニット）

職種	常勤換算数
ユニットリーダー	0.5
介護職	6.5

小規模多機能型居宅介護

職種	常勤換算数
ユニットリーダー	0.5
介護支援専門員	1.0
看護職	1.0
介護職	10.0
ドライバー専従	1.2

(3) 事業別計画

I 認知症対応型共同生活介護

●2023 年度の取得可能加算

【数値目標】

・稼働率：97%以上

⇒稼働率 **98.5**、達成

・入院日数：30 日以内

⇒入院日数 **95 日**の為、未達成

・空室日数：30 日以内

⇒空室日数 **9 日間**の為、達成

	定員	日数	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	29	31	総計	平均
			4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月		
3階	9	予定延人数	265	273	265	273	273	265	273	265	273	273	256	273	3228	269
		稼働率	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98.3%
4階	9	延人数	265	273	265	273	273	265	273	265	273	273	256	273	3228	269
		稼働率	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.3%
GH	18	延人数	529	547	529	547	547	529	547	529	547	547	512	547	6456.24	538.0
		稼働率	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.00%	98.27%

## II 小規模多機能型居宅介護

### ●2023年度の取得可能加算

看護職員配置加算（I）：900単位

#### 【数値目標】

・登録率：85%以上

⇒**84.7%の為、未達成**

・泊まり稼働率：63%以上

⇒**60%の為、未達成**

・車両事故：ZERO

⇒**車両事故1件発生の為、未達成**

小規模泊り	9	延人数	162	168	162	168	168	162	182	176	182	182	178	190	2080
		稼働率	60.00%	60.22%	60.00%	60.22%	60.22%	60.00%	65.23%	65.19%	65.23%	65.23%	68.20%	68.10%	63.32%
小規模通い	15	延人数	338	349	338	349	349	338	349	338	349	349	330	349	4125
		稼働率	75.11%	75.05%	75.11%	75.05%	75.05%	75.11%	75.05%	75.11%	75.05%	75.05%	75.05%	75.86%	75.05%
小規模定員	25	延人数	600	620	600	620	682	660	682	660	682	713	667	713	7899
		稼働率	80.00%	80.00%	80.00%	80.00%	88.00%	88.00%	88.00%	88.00%	88.00%	88.00%	92.00%	92.00%	92.00%

### 【認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護共通】

#### ① 基本的介護の徹底

三大介護と言われる「入浴」・「排せつ」・「食事」といった生活を営む上で必須である基本的支援を徹底的して「丁寧」に「確実」に実施していく。

また、この三大介護については職員の「個性」よりも「統一性」を図る為、マニュアルに基づいた支援ができるように徹底していく。また、1ヶ月に一回の頻度で実施方法に改善点はないかを話し合い、基本的介護の精度をブラッシュアップしていく。

⇒**各ユニットによる月一回のマニュアル確認、ミーティング100%実施のため、達成**

#### ② 法令遵守体制の強化

公共性の高い介護事業を生業としているからこそ、「法令遵守」を最重要項目として位置づけ、各サービスの運営基準を理解した上で日々の仕事ができるようにする。

介護報酬の返還といったことが発生しないよう、各事業が算定している「加算」の要件を満たしているかどうかのチェックや、介護計画書の遅延等が発生していないかの管理を複数の眼で管理、把握していく。

### ③ 日々の支援を「より良く、さらに良く」を実現するための合意形成の場の創出

①で示した通り基本の三大介護の実践を徹底しつつ、各事業の「可能性」を追求し、「できること」を一つでも多く実現していく。ユニット会議、ユニットリーダー会議を通して、尾久のはらっぱで実現したい支援を出し合い、計画的に進めていく。2023年度中に施設全体で協力して実施するイベントを一つ実現する。

**⇒施設全体で屋上 BBQ を実施、達成**

### ④ ICTによる業務効率化の推進

ケアカルテの導入により記録に費やしていた時間を他の時間に転用することができる。また、いつでも、どこでも記録が行えることで記録の「漏れ」や「抜け」の減少を図ると同時に、高齢者支援にかかる時間に還元していく。また、二度手間となっていた記録を一元化することで、記録間の不整合を防ぎ健全な事業運営に繋げていく。

### ⑤ 服薬事故ZERO

誤薬について、他者の薬を誤って服用させてしまう。という重大インシデントが2件発生している。

誤薬を「個人の自覚の問題」として捉えるのではなく、「チームの構造的な問題」と捉え施設全体で対応策を見出し、「重大な責務が課せられている自覚」を刷り込んでいく。毎月のユニット会議で必ず服薬支援のことを議題に取り上げ、法人共通の服薬支援マニュアルが実践できているかの確認を行い、2023年度の服薬事故を実現する。

**⇒服薬事故 12 件発生の為、未達成**