

社会福祉法人 エンゼル福祉会  
藤代なごみの郷  
2023 年度事業報告書

## (1) 育成

### I 専門的な知識と技術の習得

#### ①各資格保有者の増員

今年度、介護福祉士 2 名、認定特定行為業務従事者 0 名、嚙下訓練評価員 2 名、認知症実践者研修 0 名、ユニットリーダー研修 4 名の増員が図れた。また、今年度は特定技能や技能実習生、無資格者に対し認知症基礎研修の受講も進め、以前から在籍している職員全員の受講を終了することが出来た。(現在無資格者は特定技能 2 名 2024 年度受講予定)

【資格保有者率一覧】(2024 年 3 月末時点)

	在宅	特養	全体
介護福祉士	13 名	21 名	34 名 (52.3%)
認定特定行為業務従事者	0 名	6 名	6 名
嚙下訓練評価員	2 名	8 名	10 名
ユニットリーダー研修	2 名	5 名	7 名

#### ②内部・外部の研修への参加

- ・全職員対象に個別研修計画に基づき、選択研修・上長指定研修、委員会主催の勉強会を年間通して実施し参加した。管理は出来ている部署と出来ていない部署がはっきり分かれ、一部参加が出来ていないこともあるため、来年度しっかり管理していく。
- ・外部研修に関しては案内を各部署に回覧し参加者を募ったり、参加が必要な職員へ声をかけるなどして参加した。生活相談員を中心に外部研修の受講希望があったため、参加した。
- ・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）を集めた毎月 1 回の委員会の開催と技術担保の為の実技練習を実施し、技術担保が出来事故なく吸引を行うことが出来た。

### II 職員の知識・技術向上の指導

#### ① 職員へ知識・技術習得の研修実施

法定研修、委員会主催の勉強会は委員会が中心となり、法人共通の資料で実施。上半期に関しては施設ごとに実施、下半期については法人合同でWEBで開催した。

開催月	テーマ等
8 月、11 月	虐待防止委員会研修
8 月、12 月	身体拘束廃止委員会研修
6 月、10 月	感染症対策委員会研修
6 月、1 月	事故防止委員会研修

9月、2月	褥瘡防止委員会研修
8月、3月	嚥下機能向上委員会研修
7月、2月	安全衛生委員会研修
7月、2月	看取り研修

## ② 新卒・中途採用者への研修

今年度新卒採用無し。入社時研修を 2023 年度もグループ全体で実施。現場に入る前にしっかりと基礎知識を持って業務に入れるようになり、介護の現場ではない部署の職員も介護の仕事や取り組みなどがわかってよかったとの声が聴かれた。現場配属後は OJT 担当者に付き、研修録に基づいて研修を行い、1 か月目、2 か月目、3 か月目の育成評価シートを実施し、研修期間が終了できるよう指導を実施。中には延長になってしまう職員もいるが、雇用打ち切りになる職員はいなかった。

## Ⅲ グループ・法人合同研修

今年度も、グループ主催、法人主催の研修、またグループ全体で年次や役職に分かれての合同研修を実施。研修会に参加することで知識等の向上、職員育成を図る。

新卒研修	2023 年度 新規卒業者	4月	★入社式、新卒ギアチェンジ研修
		4月6、 7、10日	◎新卒法人研修 6日越谷 7日藤代 10日おたけ
		7月	◎3ヵ月の振り返り、出来るようになりたいこと
		10月	★新卒フォローアップ研修
		3月	◎新卒者研修 年間振り返り、2年目に向けて
現任者研修①	全職員対象	上期	★個別計画書に基づき現任者研修受講。研修講座は自身で選択
		下期	★個別計画書に基づき現任者研修受講。研修講座は自身で選択
		上長指定	◎配属部署上長より指定された研修を受講
リーダー研修	ユニットリーダー、リーダーに該当する職員	1回/年 時期未定	◎選択研修 上半期「ティーチング」 下半期「コーチング」
マネジメント研修	責任者 管理者 施設長	年間	★50講座中、受講したい研修に参加
		11月 3月	◎マネジメントについて、半期ごとの振り返り
3年目研修	3年目職員	5月~2月	★オンラインで実施
7年目研修	7年目職員	11月6日	★集合型研修を実施予定

管理者合同研修	管理者/施設長	3月17日	★テーマに沿った研修を実施
選択研修	全職員	年間	★58 講座の研修の中から選択制
SMBC	全職員	年間	★階層別プログラム・分野別プログラム全 306 講座より

## (2) 雇用 (採用)

### I 新規卒業予定者の採用

- ① 2024 年度新規卒業生 2 名の採用。(高卒 1 名、専門卒以上 1 名)を目標にあげたが、1 名のみの採用となった。その 1 名に関しては実習に来た生徒の為、実習席を就職先に選ぶ学生は多いとの情報もあり実習生の受け入れはやはり重要である。今後も実習生を受け入れていく。また、実習中の指導者や施設長、職員のかかわりは重要となってくるため、受け入れ態勢を整えていく。

### 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)

退職者 13 名、入職者 10 名と退職者に対しての入職者の補充が出来ていない。また、日本人の雇用が難しく、特定技能のベトナム人の雇用に頼らざるを得ない状況となった。今後も採用は厳しいことが予想されるため、離職防止に注力する必要がある。

#### ②通所介護

退職者が無かったため、採用は無し。

#### ③訪問介護

訪問介護の職員数は 5 月に産休明けのサ責を含め 8 名(常勤換算数 4.3)。退職者はおらず、現職の職員が不要を外れて働くなど雇用形態変わり、年度当初の常勤換算数より増えて運営することが出来たため、採用者無し。

#### ④居宅介護支援

年度当初は特定事業所加算の取得に向け、もう 1 名増員し加算取得を目指す目標を立てたが、法人の方針が変わり加算取得は無くなったため採用無し。

### 【2023 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	総務	CM	運転手	保健師	特定技能	計
ハローワーク								0
ネット媒体	0(1)		1 (2)					1 (3)
ホームページ								0
職員紹介		1 (1)	1 (1)					2 (2)

人材紹介会社	3 (8)	1 (1)				1 (1)	7 (10)	12 (20)
直接電話	0 (1)		1 (1)					1 (2)
合計	3 (10)	2 (2)	3 (4)			1 (1)	7 (10)	16 (27)

【2023 年度退職理由別一覧】

退職理由別一覧	従来	ユニット	通所	訪問	医務	居宅	総務	包括	計
転職		1					1		2
体調不良	1	1					1		3
結婚、妊娠、転居	2								2
人間関係					1			1	2
高齢の為				1					1
その他	7				1			1	9
合計	10	2		1	2		2	2	19

離職率

	2022 年度	2023 年度
介護職離職率	17.9%	19.4%
全体離職率	17.1%	17.9%

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

90 床稼働率 . . . 98%以上 → 95.8%

防げる入院の減少 . . . 入院総日数 700 日以内 → 801 日

入所までの平均日数 . . . 7 日以内 → 平均 16 日(空床日数 529 日)

① 安全に医療ニーズの高い方を受け入れ、医療事故 0

認定特定行為業務従事者（喀痰吸引、胃ろう栄養）の資格を取得している職員に対し、委員秋の開催、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毎月実施。在宅酸素の受入れは今年度なし。その他インスリンの方やバルーンカテーテルの方もいっしょだったが事故なく過ごすことが出来た。引き続き看護・介護間での連携、手順の確認を行い事故なく安全に受け入れていく。

② 退所から入所までの空床を作らない

取手市内の病院や老健の動きによって、入居待機者の確保や受け入れがスムーズに行った

り行かなかつたりを繰り返している。そこに左右されない様に入居待機者を確保してきたが目標日数には到底及ばなかつた。空床が年間 529 日。退居から入居までの平均日数が 16 日となり、目標達成には至らなかつた。

③ ルール違反による事故 0

今年度はルール違反による事故 0 の中でも『薬の事故 0』『身体機能の低下により対策を講じず起こってしまう事故 0』『わかっていながら対策を立てずに起こってしまう窒息事故 0・転倒事故 0』を重点的に取り組み、事故の減少を図る。

④ 防げる入院日数の減少

入院日数は前年度より 100 日ほど減らすことが出来た。その中で肺炎による入院は今年度も入院日数の約 3 割強が肺炎による入院となっている。しかし、肺炎予防に関する支援は継続的に行うことが出来ているため、病気による同じ方が繰り返していることが要因となっている。転倒による骨折や外傷性硬膜下血腫による入院が 3 件あった。

⑤ 介護の知識・技術の向上

育成のところでも述べているが、毎月の介護勉強会への参加と選択研修・上長指定研修へ参加し、新しい知識・技術を向上させた。研修報告書を確認するとばらつきは見られるが、しっかり研修内容を理解している職員は多い。現場で生かすことが出来ているかは事故の減少や入院の減少につながる事が出来ていると考える。

⑥ 入居者様に合わせ生活スタイルの見直し

入居者様のやりたいこと、楽しみのある生活に注力して取り組んできた。食べたいものややりたいことを聞き取り、実施してきた。

ユニットリーダー4名中2名がユニットリーダー研修を修了し、やりたいことやらなければならないことが明確になった。ユニットリーダー会議で課題を抽出し、取り組み内容を検討し来年度も目標として行っていく。

⑦ 感染症 2 次感染者数 0

職員の感染や入居者様の感染があつたが、2 次感染につながることなく予防することが出来た。職員のマスクの着用や換気等感染予防対策が出来ていたと感じる。しかし、発熱や嘔吐があつた場合、マニュアル通りに動けないこともあつたり、毎回確認しなければならない事項が出てくるため、スムーズに対応できるようシミュレーションは何回も実施する必要がある。

## II 短期入所生活介護

数値目標 稼働率：103%以上 → 109.3% 目標達成

① 選ばれるショートステイとなる

居室内は常にきれいな環境を整えお迎えすることが出来るように環境を整えるように注力した。TVの部屋を希望する方も増えてきたため、TV部屋の確保も行ってきた。また、余暇活動もコロナ禍で実施できていなかったことも再開した。

② 生活相談員としての役割の遂行

生活相談員の退職に伴い、引き継いだ職員により業務内容を精査し、やるべきことをしっかり実施するようにした。また、ケアマネジャーや家族への相談事に対し、的確に回答することで信頼関係を得ることが出来、その他の方の紹介につながり、稼働をアップさせることが出来た要因の一つと考えられる。

③ 看取り介護・医療ニーズの高い方の受入れ

新たに医療ニーズの高い方の相談はなく、従来通り受け入れが出来ている医療依存度の高い方の受け入れは出来た。その中でも低血糖や事故なく受け入れることが出来た。

今年度は看取り期の方の依頼はなかった。コロナ禍においては在宅で過ごす方が一時的に増えた関係で看取りの依頼もあったが、現在は施設での受け入れも以前同様の動きになっているため依頼が少なかったと考える。

④ 感染症 2 次感染者数 0

お迎え時の乗車前検温、本人・同居家族の体調確認、マスク着用の促し、施設で決めた感染予防対策を継続的に実施できているか確認。万が一感染者が発生した場合には感染対策をしっかりとることが出来、2 次感染者を 0 にする。

### Ⅲ通所介護

数値目標 1 日平均 30 名、年間総利用者数 9,000 名以上

→1 日平均 23.5 名、年間総利用者数 7,231 名

① 1 日平均 30 名以上、年間総実利用者数 9,000 名以上

○営業活動の実施

月に 1 度の実績配布時に直接事業所へ出向き、利用者の利用状況の報告を口頭で実施する時間を設けた。また、その場で DS の空き情報の伝達やお困りごとが無いかの確認も行いケアマネジャーとの密な連携に務めた。サービス担当者会議の場では家族やケアマネジャーへ利用状況をより分かりやすく伝えるため、活動中の写真を持参して会議に臨むなどの工夫をした。

○定期的に多様なイベントの実施

畑での野外活動や定期的な季節もののイベントを開催するなど年間を通して計画的にレクリエーションの提供ができた。また、今年からは施設全体でのイベントも再開することができた。しかし、外出に関しては予定していた通りには行かず実施することが出来なかった。

○生活相談員の質の向上、自部署、利用者への還元

利用依頼に対し、迅速に対応出来るよう管理者と生活相談員が連携し、レスポンスが遅くならないよう取り組んだ。しかしながら下半期は捌ききれないことも徐々に出てきてしまっている。外部研修には下半期に 1 回相談援助技術研修に参加することができた。

② 取得できる加算の取得

○科学的介護推進加算取得

当初予定の10月からの算定には間に合わず、11月から算定開始となった。

○認知症加算

当初受講予定していた生活相談員が異動になり、他の相談員の受講も検討したが現場との兼ね合いもあり受講することが出来なかった。

③ 感染症2次感染者数0名

利用前の検温、利用中の検温、デイバスでの乗車定員の制限、利用空間の分割、クリアパーテーションの設置等感染対策を継続して実施した。職員又は利用者の同居家族に新型コロナウイルスやインフルエンザ陽性者は発生していたが、そこからの2次感染は防げた。

④ 年間車両事故数0件 → 事故1件発生

○ドライバーの事故予防に対する意識向上

ドライブドクターのデータを基に危険運転の通知があった運転手と話し合いする場を設け指導を実施。また、同乗職員からの意見も取り入れ運転手に伝える事で事故予防や安全運転に対する意識向上に繋げた。

○日々の車両整備・清掃の実施

車両整備に関しては担当の職員が定期的の実施し大きな不具合はなかった。車両の不備があれば、その都度報告があり修理が必要な場合にはすぐに修理に出した。清掃に関しては、いつも同じ職員のみが実施し、以前より伝えていても空き時間を利用しての掃除等は実施出来なかった。

#### IV訪問介護

数値目標 月平均登録者数 58名 → 59名 目標達成

① 月平均登録者数 58名

○サービス提供責任者によるケアマネジャーやご家族への信頼関係の構築

現場から上がった状況報告をモニタリングシートに反映させ、CMへ情報を共有できた。また、必要に応じて電話でもお伝えし、スピード感をもって対応が出来ていた。ただ、ケアカルテでは家族への状況報告ツールが無い為、必要時は口頭もしくはメモを残して共有を図った。

○事業所都合によるキャンセル減少への取り組み

年度当初より同行訪問を積極的に入れ、職員がいける件数を増やしたことで事業所都合でのキャンセルを減少させることができた。

② サービス提供責任者の育成

○知識向上のため研修への参加、開催

年間通じサービス提供責任者としての自覚が芽生え、チームの中心となり部署を引っ張っていただけるようになった。ただ知識の部分でまだ未熟な部分もあり、管理者に確認したり、自分で調べながら対応していた。次年度はさらに知識の上乗せをするべく参加できなかった外部研修に積極的に参加していく。

③ 年間感染症 2 次感染者数 0 名

訪問前の職員の検温、体調確認を走行表を用いて実施した。また、利用者には利用前の事前検温徹底とマスク着用をお願いしご協力いただいた。また、体調の変化にも早期に気づき情報共有をしたことで早期受診にも繋ぐことが出来、感染者が発生したものの 2 次感染は予防することが出来た。

④ 年間車両事故数 0 件 → 0 件

ヘルパー会議や研修、日々の業務中の声掛け等で定期的な注意喚起を実施し、課員が年間通じて高い意識で仕事に取り組むことができた。高齢化に伴う事故が懸念されるため、対象ヘルパーには声かけを行いながら運転に伴う不安等が聞かれた場合には部署の異動なども視野に入れながら面談をしていく。

## V 居宅介護支援

**数値目標 介護 90、予防 24 以上(常勤換算 2.7) → 介護 103 名、予防 25 名 目標達成**

① 給付管理数介護 90、予防 24 以上の確保

昨年度の一人あたりの平均担当が 41.4 名であり、今年度 46.2 名と大幅に伸ばす事ができた。昨年度より CM 人数が 3 人と減ったが、その中でもどの様に効率良く担当者数を増やしていかせるかを話をして CM のいない高齢者住宅との関係性をうまく持つ事で効率良く担当人数を増やしていく事ができた。

② 地域との連携

シルバーリハビリ体操の運営委託の継続をして実施。居宅だけではやりきれないため、施設内で協力を依頼し実施した。

包括主催の藤代みまもりたいの会合へ参加し、地域の方と顔の見える関係づくりを実施し藤代なごみの郷のアピールをする場にもなるため、積極的に参加することが出来た。

③ 法人内の居宅の統一化

法人内の同事業所間でもまだまだ事業所ごとに取り組んでいる業務があるため、定期的に 4 施設の居宅管理者で定期的に会う機会を作り、各居宅の現状や制度について、統一書類などに話し合える場を作っていく。

④ 施設内の協力体制

施設内行事に積極的に参加し、利用者様・入居者様に楽しんでいただくことが出来た。また、

P C の得意な職員を中心に広報委員会の活動も行い、広報誌の発行も行った。

## VI 福祉有償運送

- ① 運営継続検討会、運営協議会へ参加し、担い手の問題等課題を伝えることはできた。しかし、それを改善するまでには至っていない。  
大きなトラブルや事故等無く運行することが出来た。

## VII 総務課

- ① 契約の見直し  
燃料費の高騰などにより、各施設の必要経費が大幅に上がっている。  
設備保守を中心に各契約の見直しを図り、経営改善する。  
2023 年 7 月まで 見直しする項目の選定  
2023 年 7 月から 12 月 企業とのコンタクト・見積もりのための現地確認等の実施  
2024 年 1 月から 入札（見積もり合わせ）～契約  
2024 年度からの契約 見直しトータル 10% のコストダウン
- ② R P A 技術の習得、実施  
介護ソフト導入により、請求にかかる時間が大きく短縮される。  
その時間を利用し R P A 技術を習得し、さらに業務の自動化・効率化を図る。  
2023 年 7 月から 2024 年 7 月 WinActor シナリオ作成ソフトを増設し（越谷・おたけ・藤代）、  
技術習得しながら、業務の自動化を図る。  
経費関連各施設 24 時間→16 時間に短縮、給与関連 70 時間→24 時間に短縮
- ③ 職員満足度調査の実施  
労働人口が少なくなっており、その中でも介護人材は不足が目立っている。  
いくら IT 化が進んでも介護の仕事において「人」の力は欠かせず、人材の定着が急務とされている。そのためにはまず、人材が流出してしまう要因を突き止め、改善しなければならない。その改善ために職員満足度調査を実施し、法人・施設の強み弱みを分析し、良い項目はそのままに、課題である項目の改善を行う。  
2023 年 4 月～7 月まで 調査項目の洗い出し  
2023 年 8 月 調査票作成  
2023 年 9 月 調査実施  
2023 年 10 月～11 月 集計・フィードバック  
2023 年 12 月から 課題である項目の施策検討・実施

2023 年から 2024 年度末までに各施設 2%以上の離職率ダウン

④ 会計業務の確立

会計監査人の設置を見込み、経理規程に定められている資金管理業務、給与計算業務、請求業務、購買業務、固定資産管理業務などの管理体制の整備と運用が、経理規程に従って正しく行われているよう、相互での確認を実施する。

また、各施設会計業務ができる職員を増やし、コロナ等により人員が減少している施設の業務ができるようにする。

6月決算終了後より各施設の会計確認の実施

藤代なごみの郷⇒かんなみの杜・尾久のはらっぱ

藤代なごみの郷 現在1名が経理担当、6月末までに1名、9月末までに1名業務習得

⑤ 業務管理マニュアル見直し、改版

ケアカルテ導入により、変更になった業務、不要な帳票等がある。

帳票の廃版を実施し、業務管理マニュアルの見直し、改版を行う。

2023年9月までに見直し・修正

2023年10月 改版の配布

VIIIその他

① 地域貢献事業の推進

和喫茶の運営は出来ていない。

実習生、職場体験の学生の受け入れは実施できた。また、和祭の開催には盆踊りのボランティアさんに来ていただき、お祭りを一緒に盛り上げていただいた。

② 介護記録システム導入について滞りなく実施する

4月より介護ソフトが本稼働し、まだまだ慣れない点もあり苦戦を強いられることやルールきめなどが想定されるため、各部署の悩みを吸い上げ業務負担とならないようにしていく。

2023 年度避難訓練実施日程

2023年5月12日	集中豪雨による小貝川決壊を想定した避難訓練
2023年7月14日	総合防災訓練（夜間想定：通報、避難誘導、消火、停電、大地震）
2023年9月8日	地震を想定した連絡網訓練
2023年12月8日	総合防災訓練（通報、避難誘導、消火）
2024年2月9日	防犯訓練