

社会福祉法人エンゼル福祉会

2025 年度事業報告書

1 稼働率

- ・入居系サービスにおいては特別養護老人ホーム4拠点とも前年度比プラスとなっている。かんなみの杜についても、年間平均の稼働率は95%を維持。
- ・在宅系サービスの稼働状況は拠点毎で差が出てきており、・短期入所生活介護については藤代なごみの郷、おたけの郷の稼働率が低下している状況。・通所介護については藤代なごみの郷の稼働率が低下。・訪問介護、居宅介護支援については職員数に比例して年々稼働率及び給付件数は低下している。この2事業についての収支は職員数によって大きく変化するが、収支バランスに大きな変化は無く、稼働（給付）に対する人件費率、経費率は一定している。
- ・認知症対応型共同生活介護2拠点とも昨年度比－となっている。

	2025平均稼働率						平均稼働率前年度比					
	越谷	藤代	おたけ	かんなみ	尾久	あじさい	越谷	藤代	おたけ	かんなみ	尾久	あじさい
特養	96.12%	95.18%	95.22%	95.16%			0.74%	0.06%	0.35%	6.43%		
地域密着型特養	99.58%						4.15%					
小規模型特養		98.94%						0.68%				
SS	114.86%	102.80%					2.19%	-0.98%				
ユニットSS	109.21%		80.31%				4.36%		-1.60%			
従来型DS	64.77%	78.58%		67.80%			1.53%	-2.23%		15.51%		
認知症対応型DS	37.20%	#DIV/0!		26.40%			3.27%			11.65%		
通所サービスA	#DIV/0!	#DIV/0!		16.54%						2.35%		
HST(身体時間数)	213.67	72.83					22.17	-17.08				
HST(生活時間数)	73.24	98.13					13.32	-14.38				
HST(訪問介護相当時間数)	33.95	70.58					-12.32	-23.82				
HST(障害身体時間数)	113.46						32.04					
HST(障害生活時間数)	122.18						7.14					
HST(移動支援時間数)	8.67						1.21					
小規模多機能型居宅介護					96.83%						-2.20%	
認知症対応型共同生活支援					98.69%	92.24%					-1.18%	-0.84%
居宅(給付件数)	92.42	71.83	85.50	34.92			-8.25	-24.50	-4.50	4.67		
居宅(予防等件数)	12.08	14.00	25.17	3.17			-3.92	-14.17	4.26	-3.08		
居宅(認定調査)	2.00	4.58	0.83	12.42			-0.25	-0.33	-1.27	-2.50		

入院による空床	越谷	藤代	おたけ	かんなみ
入院実績	1020 日 (41 件)	667 日 (23 件)	1824 日	997 日
肺炎入院実績	515 日 (18 名)	245 日 (7 件)	808 日	225 日

2 法人全体収支

法人全体の収益では稼働率向上の影響もあり増となっているが、費用、特に人件費についての支出が多くサービス活動増減差額ではマイナスとなっている。

法人全体では前年度比約7%の増収となっているが、稼働率上昇分の増収となっており既存事業自体に大きな変化はない。各事業での稼働を注視していく事には変わりはないが、施設全体で協力し効率よく運営することが重要である。

人件費の増加要因の一つは今年度決算より公認会計事務所の会計監査における指摘から賞与引当金を計上している影響も出ている。

一昨年度より、人員の大幅な減少に対処するため採用活動を強化した結果人件費増となっている。2026年度は入退職に伴う重複コストの減少、派遣職員の直接雇用化、期間満了の契約解除を進め人件費の抑制を進める。

勘定科目		当年度決算 (A)	前年度決算 (B)	増減 (A) - (B)
サービス活動増減の部	収益			
	介護保険事業収益	3,216,420,878	2,956,469,092	259,951,786
	老人福祉事業収益	4,029,650	4,203,680	△ 174,030
	障害福祉サービス等事業収益	13,066,888	9,816,898	3,249,990
	地域包括事業収益	0	46,383,043	△ 46,383,043
	経常経費寄附金収益	1,693,218	4,098,296	△ 2,405,078
	サービス活動収益計 (1)	3,235,210,634	3,020,971,009	214,239,625
	費用			
	人件費	2,233,103,851	1,985,629,860	247,473,991
	事業費	531,954,351	500,849,892	31,104,459
	事務費	539,970,368	531,493,226	8,477,142
	利用者負担軽減額	293,983	115,131	178,852
	減価償却費	202,952,855	199,723,246	3,229,609
	国庫補助金等特別積立金取崩額	△ 87,517,069	△ 87,688,156	171,087
	徴収不能額	603,620	0	603,620
	徴収不能引当金繰入	604,347	0	604,347
	サービス活動費用計 (2)	3,421,966,306	3,130,123,199	291,843,107
サービス活動増減差額 (3) = (1) - (2)		△ 186,755,672	△ 109,152,190	△ 77,603,482

経営分析表							
令和 7年 4月 1日から令和 8年 3月31日まで							
社会福祉法人エンゼル福祉会							税込
000 社会福祉事業							社会福祉法人
分析項目	単位	谷	代	おたけの郷	区かんなみの	尾久のはらっ	ブホームあ
		谷	代	おたけの郷	区かんなみの	尾久のはらっ	ブホームあ
■収益性							
1法人当たり従事者数	人	98.2	82.4	90.5	54.0	29.7	0.0
サービス活動収益に対するサービス活動費用の割合							
人件費	%	68.3	60.2	66.8	69.0	80.1	71.5
経費（事業費＋事務費）	%	31.7	34.8	32.3	35.9	22.0	32.0
減価償却費	%	4.7	5.1	2.0	1.2	8.0	0.3
その他	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	%	104.8	100.1	101.2	106.1	110.3	103.9
サービス活動収益対支払利息率	%	0.0	0.0	0.2	0.0	0.6	0.0
サービス活動収益対サービス活動増減差額比率	%	-4.8	-0.2	-1.3	-6.1	-10.3	-3.9
サービス活動収益対経常増減差額比率	%	-4.5	0.0	-0.1	-5.7	-10.1	-3.8
従事者1人当たりサービス活動収益	千円	8,452	8,152	9,337	11,090	6,703	0
労働生産性	千円	5,367	4,890	6,119	6,969	4,682	0
従事者1人当たり人件費	千円	5,780	4,911	6,241	7,654	5,373	0
労働分配率	%	107.6	100.4	101.9	109.8	114.7	105.8

(図表 6) 2023 年度 黒字・赤字別 特養の経営状況

指標	従来型			ユニット型		
	黒字 (n=1,094)	赤字 (n=794)	差(赤字 -黒字)	黒字 (n=2,458)	赤字 (n=1,110)	差(赤字 -黒字)
定員数 (特養入所) (人)	72.9	64.8	△ 8.1	62.8	50.9	△ 11.9
定員数 (短期入所) (人)	13.3	12.6	△ 0.7	14.1	12.6	△ 1.5
利用率 (特養入所) (%)	93.8	91.9	△ 1.9	94.1	90.0	△ 4.1
利用率 (短期入所) (%)	82.7	73.4	△ 9.2	78.7	67.2	△ 11.5
要介護度 (特養入所) —	3.99	3.97	△ 0.01	3.90	3.90	△ 0.00
利用者単価 (円)	12,811	12,613	△ 198	14,980	14,801	△ 178
利用者 10 人当たり従事者数 (人)	6.35	6.96	0.61	7.50	8.56	1.07
人件費率 (%)	61.8	70.0	8.2	60.4	69.2	8.9
経費率 (%)	27.9	30.6	2.7	24.8	27.7	2.9
うち水道光熱費率 (%)	5.1	5.5	0.4	4.5	5.1	0.6
減価償却費率 (%)	3.9	5.1	1.2	6.2	8.5	2.3
サービス活動増減差額比率 (%)	6.2	△ 5.9	△ 12.1	8.5	△ 5.6	△ 14.1
従事者 1 人当たりサービス活動収益 (千円)	7,379	6,633	△ 746	7,311	6,325	△ 985
従事者 1 人当たり人件費 (千円)	4,561	4,646	85	4,413	4,379	△ 34

(図表 4) 黒字・赤字推移別 介護主体法人の経営状況 (同一法人)

区分		黒字転換 n=438			赤字転落 n=245			黒字維持 n=1,295			赤字継続 n=908		
		2022	2023	差 2023 -2022	2022	2023	差 2023 -2022	2022	2023	差 2023 -2022	2022	2023	差 2023 -2022
従事者数	人	163.8	161.5	△ 2.4	139.6	139.4	△ 0.2	193.0	192.2	△ 0.8	137.2	136.9	△ 0.3
サービス活動収益	百万円	1,018	1,065	46	865	858	△ 8	1,255	1,286	31	822	835	13
サービス活動費用	百万円	1,044	1,041	△ 3	848	879	31	1,204	1,225	21	863	868	6
サービス活動増減差額	百万円	△ 26	23	49	17	△ 21	△ 38	51	60	10	△ 41	△ 33	7
人件費率	%	67.9	65.2	△ 2.7	65.6	68.4	2.8	64.2	64.0	△ 0.1	69.9	69.5	△ 0.4
経費率	%	28.5	26.7	△ 1.7	26.9	28.4	1.5	26.2	25.8	△ 0.4	28.4	27.9	△ 0.5
減価償却費率	%	5.9	5.6	△ 0.3	5.3	5.5	0.2	5.3	5.1	△ 0.1	6.2	6.2	△ 0.0
サービス活動増減差額比率	%	△ 2.6	2.2	4.7	2.0	△ 2.5	△ 4.4	4.0	4.7	0.6	△ 4.9	△ 4.0	1.0
経常増減差額比率	%	△ 2.7	2.4	5.1	2.1	△ 2.5	△ 4.6	4.1	4.9	0.8	△ 4.9	△ 4.0	0.9
従事者 1 人当たりサービス活動収益	千円	6,216	6,593	377	6,196	6,150	△ 45	6,500	6,689	189	5,991	6,099	108
従事者 1 人当たり人件費	千円	4,221	4,296	76	4,067	4,208	141	4,171	4,284	113	4,189	4,239	51

3 人材確保

2025 年度法人全体の離職率は 16.9%（前年 19.2%）前年度比－2.3P と減少傾向である。日本全体の介護職員（訪問介護員・介護職員）の離職率は 12.4%（令和 6 年度介護労働実態調査）と比較するとまだ高い数値ではある。理由としては GH あじさいと尾久のはらっぱの退職者が多かったことが挙げられる。

入職者数は 93 名（内紹介会社経由は 46 名）、退職者数は 75 名となっており 18 名の純増となっている。退職者の在職期間の状況は、入職後 3 か月未満 13 名、3 か月～1 年未満 24 名となっており 1 年以内退職者が計 37 名と多い状況。

求職者が少ない現状から、面接時において一定程度のミスマッチを許容している事で離職率は高くなる傾向があるが、本来のマッチングは採用後の判断と考えており継続して採用活動は実施する。一方で拠点内人員配置の適正化を進め少数精鋭での運営に向けた面接採用の強化も必要と捉えており、今後は一部の施設を除いて採用活動の強化を緩め適正配置と効率化を進めていく。

(1) 拠点別入退職状況

①採用媒体別

	越谷	藤代	おたけ	かなみ	尾久の原	あじさい	計
ホームページ	1	1	2		3		7
直接応募	4	4	3				11
ハローワーク	3	1	2	5			11
職員紹介	3	3		2		2	10
技能実習生	1			1			2
高校新卒	1			1			2
大学新卒	1						1
人材紹介会社	3	12	11	7	14	1	46
その他			1				3
計	17	21	19	16	17	3	93

②離職率（昨年度重要懸念事項の藤代なごみの郷離職率は、23.3%と比較して 18.75%と改善傾向）

2025 年度	年度当初人数	入職人数	離職総人数	離職率
越谷	124 名	17 名	15 名	12.10%
藤代	96 名	21 名	18 名	18.75%
おたけ	115 名	19 名	14 名	12.17%
かなみ	67 名	16 名	10 名	14.93%
尾久	30 名	17 名	14 名	46.67%
あじさい	12 名	3 名	4 名	33.33%
総計	444 名	87 名	75 名	16.89%

(2) 離職について

① 越谷なごみの郷

2025 年度の離職率は若干前年度を下回る結果となり、昨年半数を占めた早期退職者も 0 名となっております。今年度は、定年退職や体調不良（高齢の為）が退職者の半数を占めており、また施設内全体の平均年齢も高くなっておりますので、今後もこの様な理由での退職は続くと考えられます。新卒者も含めて若い世代の採用に力を注いでまいります。

② 藤代なごみの郷

入居系サービスで退職者が多かった。結婚に伴う転居や体調不良の理由が多いが、拾い切れていない退職要因もあると考えている。

③ おたけの郷

前年度と比較し減少。OJT システムの強化、研修受講の推奨などが減少に繋がったと感じている。今後も定着→育成の流れをしっかりと確立し、安定した運営を目指していきたい。

④ かなみの杜

2025 年度の入職者が 16 名で、離職者は 10 名となっており、離職率は 14.93%となっている。2023 年度、2024 年度 (26.79%) から比較すると離職率は改善している。

退職理由としては、心身の不調、親の介護、人間関係が主なものとなっており、社会的にも上位の理由となっている。退職した 10 名の内、1 年未満での離職者が 4 名、3 年未満での離職は 4 名となっていて、離職者全体に対して 8 割の職員が 3 年未満での離職となっている。

⑤ 尾久のはらっぱ

現在職員の入れ替わりが多い状況が続いている。職員さんと連携が取れない、一部職員間におけるトラブルに発展したことも要因として捉えている。

⑥ GH あじさい

体調不良者による退職と看護師資格取得によりキャリア変更の為

4. 苦情要望事故 （施設毎報告書より抜粋）

① 車両事故

2025 年度は法人全体で 7 件の車両事故発生。内 5 件がかなみの杜における事故となっている。

人身事故 1 件 物損事故 4 件。いずれも運転手による不注意となっている。

派遣運転手による事故 3 件あり、そのうち同じ運転手が 2 件

自動車保険料の高騰、保険加入条件を満たさない可能性も出てくるため、重要事項として法人全体で運転業務者に対して研修の受講を実施していく。

② 越谷なごみの郷

薬に関する事故件数ご利用者を間違えての誤薬は 0 件となっている。しかし全ての事故が与忘れとなっており落薬や与薬忘れが薬事故の大半を占めています。落薬の原因は飲み込み最終確認の怠り、予約忘れは職員間の情報共有が確実に行われていない為に発生した事故です。

	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2025 年度 実績
薬に関する事故件数	14 件	11 件	25 件

③ 藤代なごみの郷

今年度誤薬 6 件、与薬忘れ 12 件発生。大きな体調不良等へつながることはなかったが、ルールの徹底がされていないために発生している。マニュアル通りに実施できているかのチェック、薬袋に曜日を印字する対策を立てた。

ユニットで転倒からの骨折 1 件、従来型で全介助の方の骨折 1 件発生。法人の理学療法士に機能訓練やポジショニング、シーティングを見ていただき事故予防に努めた。また、各フロア会議等においてリスクの共有や福祉用具、自室環境設定を行うことで事故予防に努めてきた。今回の従来型の骨折においては介護技術にも関係するため、高齢者の特徴や介護技術についても再指導を実施してきた。

5. その他

① おたけの郷

特定行為業務従事者の育成が少しずつ進んでいる。職員の就業に対するモチベーションと専門性を高めるためにも、途切れることなく進めていく*特定行為業務従事者は、介護福祉士やその他の介護職が、医師の指示に基づき**喀痰吸引や経管栄養などの医療行為**を実施できる資格です。

② かなみの杜

現在、見守り機器としてのカメラ、「眠りスキャン」を導入している。「眠りスキャン」を活用して、巡視回数を 5 回 ➡ 2 回に減少。訪室せずカメラで確認することとして訪室による入眠の妨げも予防することにも繋がった。看取り介護の方にも「眠りスキャン」を活用することで、介護職員のメンタル的な不安解消にもつながっている。

骨折による入院が 129 日（前年 197 日）、誤嚥性肺炎 225 日（前年 186 日）、心不全 13 日（前年 153 日）と誤嚥性肺炎以外の主要要因は減少してきており、職員の定着が進んだことで、介護技術の向上にも良い影響があると捉えている。

社会福祉法人 エンゼル福祉会
越谷なごみの郷
2025 年度事業報告書

2026 年 5 月策定

1. 人材（財）雇用

（1）新規職員の採用（新卒・中途・外国人技能実習生）

求人媒体の定期的な更新や SNS を有効活用した人材採用及び、効果的な面談・面接を実施し、職員採用に繋げていき、また、入職してからの体制、職員同士の環境を整備し人材定着も合わせて実施する事を人材雇用の基本的な考え方としておこなってきました。

新規卒業者の採用については、県内専門学校・高等学校は越谷市草加市中心に訪問を実施致しました。2025 度については、また、WEB 求人媒体を通じてインターンシップも組み入れ、採用選考までのミスマッチを防ぐ取り組みをはじめた 1 年でもありましたが応募は 0 件となっています。

看護学校生の実習生については、感染対策を講じて受け入れを実施しております。

◇採用状況及び実習生受入資料

単位：人

	応募媒体	応募数	面接数	採用数	不採用	面接辞退	採用辞退
1	ホームページ	5	4	1	0	0	3
2	施設ポスター	0	0	0	0	0	0
3	ジョブメドレー	3	3	3	0	0	0
4	インディード	1	1	1	0	0	0
5	マイナビ福祉介護のシゴト	1	1	1	0	0	0
6	コメディカルネットコム	2	2	0	2	0	0
7	直接応募	6	5	4	2	0	1
8	介護ジョブ	0	0	0	0	0	0
9	ハローワーク	9	7	3	0	0	0
10	職員紹介	3	3	3	0	0	0
11	外国人技能実習生	1	1	1	0	0	0
12	特定技能	0	0	0	0	0	0
13	マイナビ新卒	0	0	0	0	0	0
14	高校新卒	1	1	1	0	0	0
15	大学新卒	1	1	1	0	0	0
	合計	31	29	19	4	0	4

(2) 離職対策

2025 年度の離職率は若干前年度を下回る結果となり、昨年半数を占めた早期退職者も 0 名と法人内・介護業界で比較すると職員定着率は高い結果となっております。

今年度は、定年や体調不良（高齢の為）が退職者の半数を占めており、また施設内全体の平均年齢も高くなっておりますので、今後もこの様な理由での退職は続くと考えられますので、新卒者も含めて若い世代の採用に力を注いでまいります。

◇2025 年度の退職理由と離職率

単位：人

退職理由	2024 年度	2025 年度
自己都合	6	0
転職	5	1
体調不良	2	5
労働条件（給与等）	0	1
人間関係	0	0
定年又は高齢のため	0	2
家族介護	0	3
引越・結婚	1	1
特定技能退職（再就職あり）	3	2
合計	17	15
離職率	13.2%	11.8%

(3) 各部署の職員配置計画と実績

① 特別養護老人ホーム（地域密着型特養及び短期入所含む）

人員基準は満たしているが、ご利用者：看介護職員＝1：2.2 の職員配置にするには、介護職を 75 名配置する計画にしていたが 8 名不足の未達成となっております。

しかし、新型コロナウイルス感染症が 5 類に引き下げられた後は従来型と地域密着型の職員配置については、応援体制を取りながら配置の平均化は図ってまいりました。

② 通所介護（認知症対応型含む）

2023 年度下期より利用者定員数を変更し、それに伴う職員配置数も変更となっております。職員配置よりも深刻な問題は、職員の平均年齢が 59 歳となっており、毎年体調や年齢を理由に退職する職員が増加する傾向にありますので、若い世代の職員採用が課題となっております。

③ 訪問介護

通所介護と同様な課題があり、職員の平均年齢が 63 歳となっております。数年に遡っても若い世代の入職がない状況となっておりますので、新卒での採用や施設全体での配置変更など、事業継続化するための対策が必要となっております。

④ 居宅介護支援事業

職員配置は、常勤職員 3 名体制で運営しています。外部からの採用はありませんが、施設内

で資格を取得した場合は、ケアプラン新規状況を確認しつつ配置転換を行っていきます。

⑤ 地域包括支援センター

越谷市との委託契約人員配置は、3 職種・5 名体制となっており、基準通りに運営できています。

	2024 年度	2025 年度計画	2025 年度実績	計画比
施設長	1	1	1	0
従来型特養（SS 含）	49	55	47	▲8
地域密着型特養（SS 含）	17	20	20	0
従来通所	11	15	12	▲3
認知症対応通所	2	4	2	▲2
訪問介護	7	7	7	0
居宅介護支援事業	3	4	3	▲1
地域包括支援センター	5	5	5	0
医務（派遣含）	14	15	13	▲2
管理栄養士	2	2	2	0
理学療法士	0	1	0	▲1
総務全体	15	13	11	▲2
障害者雇用	2	3	3	0
	128	145	126	▲19

2. 研修・育成

5 項目を重点課題として 2025 年度も前年度と同様に職員育成に務めてきました。

- ・臨機応変な対応と柔軟な思考ができる職員の育成
- ・基本理念を理解した職員の育成
- ・専門職集団の構築のための研修体制の推進
- ・自部署だけでなく、他部署との連携を強化することで、一体感のある組織を目指す
- ・OJT 体制の見直しと介護勉強会の計画立案と実施

(1) 専門的な知識と技術の習得

介護福祉士、嚥下訓練指導員、認知症実践者研修の参加など施設全体で資格保有者の増員を図り、安定的な運営とご利用者様が安心して過ごすことが出来るよう施設全体の質的向上を図る計画としました。また認定特定行為業務従事者については、新型コロナウイルス感染症の影響もあり進める事が出来ませんでした。

- ・食プロ養成講座受講（嚥下機能訓練員）・・・2025 年度は既存資格保有者のリカレントのみ
- ・介護福祉士取得・・・4 名（内 2 名は、ベトナム特定技能職員）
- ・ユニット特養リーダー研修・・・1 名

(2) 研修の充実

法令上求められている研修（看取りケア・虐待防止・感染症対策・身体拘束防止・事故防止・防災災害対策訓練等）を年間計画として策定しました。また、2024 年度からは事業継続計画に関する災害対策・感染症対策の訓練や研修も義務化され施設内委員会やグループ内研修委員会が主催し、多岐にわたり研修を受講する形となりました。職員の研修受講の進捗は個別研修計画書を各自が作成し、年 2 回実施する人事考課定期面談にて確認しています。

研修名	実施回数/開催時期
虐待防止委員会研修	2 回
身体拘束廃止委員会研修	2 回
事故防止対策委員会研修	2 回
褥瘡予防委員会研修	2 回
感染症対策委員会研修	2 回
食支援（嚥下機能向上）研修	2 回
看取り介護研修	2 回
現任者研修	2 回
自己選択研修	1 回以上

新卒者研修(ギアチェンジ・フォローアップ)	4 月・10 月開催
グループ合同 3 年目研修	通年開催
グループ合同 7 年目研修	10 月開催
グループ合同管理者研修	3 月開催
災害対策総合避難訓練（夜間訓練含む）	3 回
災害対策水害避難訓練	1 回
事業継続計画研修・訓練	2 回

3. 事業別報告

(1) 特別養護老人ホーム

稼働率実績

	2025 年度計画	2025 年度 実績	計画比
従来型特養	97.0%	96.1%	▲0.9%
地域密着型特養	97.0%	97.3%	+0.3%

①入院日数の減少

	2025 年度 計画	2025 年度 実績	計画比
入院実績	500 日以内	1020 日（41 名）	+520 日
肺炎入院実績	180 日（5 名以内）	515 日（18 名）	+335 日

② 薬に関する事故件数

ご利用者を間違えての誤薬は 0 件となりました。しかし全ての事故が与薬忘れとなっており落薬や与薬忘れが薬事故の大半を占めています。落薬の原因は飲み込み最終確認の怠り、予約忘れは職員間の情報共有が確実に行われていない為に発生した事故です。

	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2025 年度 実績
薬に関する事故件数	14 件	11 件	25 件

③ 看取り介護

協力医療機関と密に連携を図り、終末期の支援ができる体制を整えることができています。また、施設職員とご家族の間でも情報交換を行い、ご入居者・ご家族の希望に沿った支援ができるように専門職の体制強化を図ることができたと思われま。

2025 年度看取り者数：10 名

④ 不適切なケア防止に向けた取り組み

各フロア会議や虐待防止委員会中心に不適切だと思われる対応や認知症の対応に難しさを感じている場面などを抽出する時間を設けました。日々の支援の中で振り返りを行うことで、介護職員の基本的な態度や声掛けなどは特に注意して入居者へのかかわり方を見直す時間を作り、基本的な介護技術や介護するときの心構え等基本的な知識・技術が習得できる機会を委員会研修にて実施しました。また、全施設の虐待防止委員会で合同会議を開催し「虐待の芽防止チェックリスト」を全施設共通書式として完成させ活用し、傾向分析から改善項目を推察し取り組んできました。

2025 年度虐待の芽チェックリスト実施回数：2 回

2025 年度自身の行動チェックリスト実施回数：1 回（今年度初の取り組み）

(2) 短期入所生活介護

稼働率実績

	2025 年度 計画	2025 年度 実績	計画比
従来型短期入所	100.0%	114.8%	+14.8%
地域密着型短期入所	100.0%	109.2%	+9.2%

- ① ノロウイルス感染症の影響により特養部署内にてクラスターが発生した事例もありましたが、ショートステイの運営休止は実施せず通常通りにご利用者の受け入れを行ってきました。その時には、厳重に感染対策（フロア制限・居室制限）を講じた事により外部のケアマネジャーにも理解され、安定したリピートご利用者や新規の依頼に繋がり、両部門の短期入所生活介護で稼働率が 100%を達成できる結果となりました。
- ② 従来型・ユニット型の両部門で共通している点として、医療的ニーズの高いご利用者や緊急を要する場合のケースは積極的に受け入れており、施設全職員・全職種で同じ姿勢で臨んで運営する事が出来ています。また、受付や新規対応・送迎なども従来とユニットで情報を共有し部署毎のセクト的にするのではなく、両部署で協力体制をとり、365 日体制で連絡対応ができる体制としています。

(3) 通所介護

稼働率実績等

	2025 年度 計画	2025 年度 実績	計画比
従) 稼働率	62.0%	66.7%	4.7%
従) 1 日平均利用者数	21.7 名	23.3 名	1.6 名
従) 年間新規件数	20 名	23 名	3 名
認) 稼働率	50.0%	37.3%	▲12.7%
認) 1 日平均利用者数	6.0 名	4.5 名	▲1.5 名
認) 年間新規件数	5 名	3 名	▲2 名
車両事故件数	0 件	0 件	100%

※従)・・・従来型通所介護 定員：35 名

※認)・・・認知症対応型通所介護 定員：12 名

①従来型通所介護では、在宅生活を継続するために「歩く」「歩き続ける」を最重点に置き、施設内での歩行訓練や体幹を鍛えるための運動、屋外歩行のための外出活動などを行ってまいりました。2025 年度は新規 23 名と比較的多くのご利用があったものの、下期の 3 か月で 15 名の契約終了（ご逝去、施設入所など）があり、年間を通して登録者は±0 人という結果となっております。今年度は、他事業所で受け入れが難しいご利用者の受け入れを積極的に行ってまいりました。約 8 割が認知症状をお持ちのご利用者ゆえ、職員それぞれの研修受講から専門職としての能力が十分に発揮できるようなチーム作りが次年度の目標となっております。

②認知症対応型通所介護では、中重度の認知症状をお持ちの利用者を、今できる事を続けていただくという点を重視しています。特にここ最近マンツーマンでの支援が必要な方が多く、ご家族の負担を減らすという目的を重点課題におき、支援にあたっています。自宅での生活が困難な方のご利用が多く、関係各所との連携が不可欠な中、ご家族や居宅介護支援事業所などから、私どもの詳細なご利用者報告について評価を高くいただいております。しかしながら、新規のご利用者にはつながっていないため、現在特定の居宅事業所からのご紹介に偏っているため、幅広く周知し認知症に特化した事業所であるという点をアピールすることが引き続きの課題となっております。

(4) 訪問介護

登録利用者数（月間平均人数）

	2025 年度 計画	2025 年度 実績	計画比
介護保険サービス	23 名	25 名	+2 名
予防介護サービス	10 名	7 名	▲3 名
総合支援事業	12 名	14 名	+2 名
合計	45 名	46 名	+1 名

① 2025 年度は、サービス提供時間や登録者数は当初計画より未達成となっています。

正規職員（管理者及びサービス提供責任者）の 1 日当たりのケア時間は月間平均 3.8 時間となっており、目標値 5.0 時間より大きく下回っています。ケア時間が空いた場合は、特養部門の食事介助や入浴介助に就くようにしています。

②訪問介護事業所の職員は、正規職員 3 名・非常勤職員 4 名の体制となっていますが、越谷なごみの郷でも職員の平均年齢が 60 歳以上であり、数年後の事業継続を考えていく上で職員採用が急務でありながら、この数年間職員の新規採用ができておりません。

現在の傾向として施設系（入居系・入所系）を希望する求職者が圧倒的に占めており、今後の新規職員採用が課題としてあがっております。

(5) 居宅介護支援

介護給付件数（給付は一人あたり月間件数・認定調査は部署内の年間総数）

	2025 年度 計画	2025 年度 実績	計画比
介護給付件数（月間）	38 件	37 件	▲1 件
予防給付件数（月間）	16 件	12 件	▲4 件
認定調査件数（年間）	24 件	24 件	0 件

① 介護給付及び予防給付件数においては、3 名の職員が偏ることなく安定した件数を担当し運営する事が出来ております。連携している地域包括支援事業所からも多くの新規依頼がありお断りするケースも目立っています。新規職員の採用に至っていませんので、2025 年度は 1 名以上採用出来ればと考えています。

② 特定事業所加算の取得については、算定には至っていませんが、管理者主導のもと、毎月のケアプランチェック・訪問・記録・モニタリング等適正な業務が遂行しているかサービス会議を通じ

て確認しております。また研修は年間計画を立案し、事業所全体のケアマネジメントの質の向上を図ってまいりました。

(6) 地域包括支援センター

介護保険法の中で「地域包括支援センターは、第一号介護予防支援事業（居宅要支援被保険者に係るものを除く）及び包括的支援事業、その他厚生労働省令で定める事業を実施し、地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより、その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的とする施設とする。（介護保険法第 115 条の 46）」と定義されています。そのことから、高齢者が住み慣れた地域でいきいきと暮らすことができ、要介護状態にならないよう、地域高齢者の心身の健康維持、保健活用、医療の向上等、生活基盤が安定するよう相談援助を行います。さらに要支援者にはケアプラン作成をはじめ、地域の介護保険事業者につなげ総合的な援助を目的に役割を担っていきます。また、新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行されたことにより、近隣住民やひのき荘と連携し、オレンジカフェ「カフェきらく」が 2024 年オープンしました。近隣住民の方も待ち望んでいた取り組みができた年度でもありました。引き続き包括職員がサポートを行い、毎月開催しサポートすることになっております。

- ①総合相談支援
- ②介護予防ケアマネジメント
- ③権利擁護
- ④包括的・継続的ケアマネジメント等
- ⑤指定介護予防支援業務の実施
- ⑥オレンジカフェの継続

上記、越谷市要綱に則って支援業務を遂行してきました。

4. ガバナンスの強化（意思決定と合意形成）

2023 年度～2025 年度 3 か年共通事業計画

ガバナンスとは「管理・統治」を表しており、施設が健全な運営をするために、自分たちで自社を管理・統制するということを意味しています。そして、コンプライアンス（法令遵守・社会模範等）と深く関係性があり、コンプライアンスを強化すれば、ガバナンスの強化にもつながるといった形になります。目指す方向性としては「法令や社内規範を守る（コンプライアンス強化）ために管理体制を強化する（ガバナンス強化）」となります。

【ガバナンスを強化する事によって得られるメリット】

- ①法令や規則等をしっかりと守る施設として、社会的に認識され信用信頼が得られ、施設自体の価値が向上します。
- ②自らを管理する管理体制が整うため、不正の防止につながります。
- ③ガバナンスを強化することにより、社会的な信用が向上するため、ご利用者の継続的なサービス利用、選ばれる事業所になり新規獲得が見込め、施設運営の安定・成長に繋げることができます。

【ガバナンスを強化するための取り組み】

- ①内部統制機能を構築・強化する法令やルールに従った経営や業務ができているのかをしっかりと管理するために、月毎に開催される運営会議・法人会議をはじめとする、サービス適正委員会・内部監査体制の確立・自主点検の実施等、様々な視点から健全な運営管理体制が整っているかを確認します。
 - ・運営会議は毎月開催⇒各サービス会議やフロア会議等で決定事項を周知
 - ・法人会議は毎月実施⇒責任者会議を開催し、決定事項を周知
 - ・内部監査は全サービス実施⇒指摘事項や改善事項は期限を設けて取り組みを行う
 - ・自主点検は、年度当初に全サービス実施
- ②ガバナンスの取り組みを社内外へ周知し、透明性の高い情報の開示を行い、社会福祉法人として信頼性を高めていきます。ガバナンスの取り組みを周知することにより、法令やルールを遵守するという意識が職員の中にも生まれるようになります。
 - ・事業報告書及び事業計画書はホームページにて掲載
 - ・法令遵守等の取り組みは掲載されていません。⇒越谷市自主点検票をホームページに掲載するか検討が必要である。
- ③客観的な評価や施設内だけでは気づけなかった問題の発見にも繋げるため、第三者視点からの監査体制も重要となりますが、介護サービス事業者第三者評価は未受審となっております。

5. 事業継続計画による研修・訓練の実施

大規模災害に加え感染症に関する事業継続（BCP）の策定が義務化されました。

BCP 計画の主な方向性は「日頃からの備えと業務継続に向けた取り組みの推進」が掲げられており、策定項目は下記の通りとなっています。

【BCP 計画の主な項目】

① 感染症対策の強化

施設系サービスについて、現行の委員会の開催、指針の整備、研修の実施等に加え、訓練・シミュレーションの実施。

その他のサービスについて、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練・シミュレーションの実施等。

② 業務継続に向けた取組の強化

全ての介護サービス事業者を対象に、業務継続に向けた計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務付ける。

③ 災害への地域と連携した対応の強化

介護サービス事業者（通所系、短期入所系、特定、施設系）を対象に、小多機等の例を参考に、訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする。

- ・事業継続計画訓練は計画通り 2 回実施：セコム安否確認災害訓練・感染症対策研修訓練

6. 施設共通の取り組み

① 地域貢献事業の推進

地域貢献事業として、nego カフェ（認知症カフェ）を再開したいと考えておりましたが、施設内ノロウイルス感染症発生により未達成となっています。

しかし、川柳地区住民で形成される「ささえあいふれあいの会」に定期的に参加し、イベント手伝いや会議に出席しております。

また、川柳小学校の生徒対象とした「下校時の交差点の旗振り」に毎週月曜日に担当として、安全に下校出来るように支援しています。

② 越谷なごみの郷 和太鼓祭り

町会・地域の規模や内容の情報を伺いながらの開催となりますが、2025 年度はご利用者向け・ご家族向けの屋台を出店して開催しました。

- ・2025 年 11 月 9 日（日）12 時から 14 時実施

③ 防災体制の確立

災害備品や非常食については随時必要物品の確認や入れ替えを実施しました。大規模災害等を想定した訓練、地域連携を想定した訓練も参加し、災害における準備体制

また、福祉避難所にも指定されていますので、開設訓練も実施していきます。

【施設主催災害対策訓練や準備】

- ・避難訓練 4 回実施（総合避難訓練 2 回・水害対策訓練 1 回・夜間想定訓練 1 回）
- ・災害時に関する備品の購入（発電機・コンロ等）
- ・非常食の入れ替え及び購入（利用者分・職員分）

④ 大規模修繕の実施

- ・本館全体の温水配管工事：改修完了
- ・全館通信機器の入れ替え（5 年リース）：入れ替え完了
- ・本館及び別館の LED 化（6 年リース）：改修完了
- ・事務所改修及び修繕工事：改修完了
- ・別館浴場改修：2026 年度以降
- ・本館居室の洗面所及びトイレ改修：2025 年度～2026 年度順次改修
- ・全館ナースコール：2026 年度～2027 年度に順次改修予定

以上

社会福祉法人 エンゼル福祉会
藤代なごみの郷
2025 年度事業報告書

(1) 育成

I 職員の知識・スキル向上

①認定特定行為業務従事者の技術担保

毎月の会議において情報の共有、シミュレーターを用いて練習を実施。実際の件数は年間通しては少ない。しかし、継続的に実施することで今後も受け入れや有事の際には対応できる。

また、夜間に関しても毎日実施出来る職員がわかる勤務表を作成することで、夜間帯の実施出来る職員がどこに勤務しているかをわかるようにした。

今年度は登録特定行為事業者から登録喀痰吸引等事業者への変更手続きを実施。3 月中に変更できたため、2026 年度より本格的に実地研修が出来るようにしていく。

②内部・外部の研修への参加

委員会主催の法定研修への参加は各部署業務の合間を見て動画による視聴・訓練の実施ができた。また、現認者研修についても責任者管理のもと実施できた。外部研修への参加は施設長より委員会委員長や各部署・専門職へ投げかけ参加した。

③グループ合同研修への参加

7 年目研修 0 名参加

3 年目研修 6 名参加

入社時研修 13 名参加

④委員会の役割をさらに広げる

各種委員会の委員長には 2025 年度やるべきことを明確にし、マネジメントシートに落とし込み、目標達成のための取り組みを実施。加算の取得に向けて委員会を中心に要件の確認、書類の準備等を進めた。加算取得には至らなかったものの、取得に向けた取り組みを行い、知識は向上したと考えられる。

II リーダー・責任者・管理者等のマネジメント力向上

① ユニットリーダーの育成

この 1 年でリーダー 4 名の差が大きく出た年となった。言われなくても実施できるリーダーとして大きく成長した者は今後責任者等も担っていけるまで成長することが出来た。

1 名に関しては面談や実践を通して指導してきたが、リーダー職を降りることとなった。

新たなユニットリーダーの育成はできていない。

② 管理者・責任者の育成

運営会議においては各部署への取り組みに対して意見交換をすることが出来ている。運営会議後の責任者会議やまめに責任者同士でコミュニケーションをとることで、施設全体の課題に対して取り組むことが出来た。(夜間の休憩回しのための人員配置の変更を実施)

(2) 雇用（採用）

I 新規卒業予定者の採用

新規卒業生の採用は 0。

2025 年度は介護福祉士の実習生を 2 名受け入れたが、就職につながることはできなかった。教育実習の一環の介護体験の大学生も 10 名受け入れた。実習を通して介護に興味を持ってもらえる可能性も考え、引き続き受け入れしていく。

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）

介護職の常勤が 8 名入職したが、入職して間もなく退職してしまうという事もあり、実質常勤 4 名しか継続雇用できていない。非常勤に関しても同様に採用はできても早期退職となり 1 名しか継続していない。13 名退職したが、2026 年 3 月末までに採用者の中で継続勤務が出来ている職員は 5 名となっている。一方、看護師に関しては派遣に頼っていたが常勤 1 名、非常勤 3 名入職し、現在も続いている。

②通所介護

週 1 回時短勤務の職員 1 名採用。訪問介護と兼務している管理者がフルで現場に入っている状況があり、マネジメントに課題があるためもう 1 名採用できるようにしていく必要がある。

③訪問介護

退職者が出なかったため、採用なし。

④居宅介護支援

退職者がいなかったため、採用なし。

【2025 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	PT	介護助手	保健師	社会福祉士	特定技能	計
ハローワーク			1 (2)						1
ネット媒体	1 (1)								1
ホームページ	1 (1)								1
職員紹介	2 (2)	1 (1)							3
人材紹介会社	7 (8)	1 (1)				1 (2)	1 (1)	1 (1)	11
直接電話	2 (2)	2 (2)							4
その他	1 (1)								1
合計	14	4	1	0	0	1	1	1	22

【2025 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	
体調不良	2	2							
結婚、妊娠、転居		2							
人間関係	1								
高齢の為				1					
その他	1	3	1			1	1		
合計	4	8	1	1		1	1	2	18

離職率

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
介護職離職率	17.9%	19.4%	21.2%	21.9%
全体離職率	17.1%	17.9%	20.3%	18.1%

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

- 90 床稼働率 . . . 98%以上 → 96.8%
- 防げる事故・入院の減少 . . . 入院総日数 700 日以内 → 697 日
- 加算の取得

① 安全に医療ニーズの高い方を受け入れ、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、委員会の開催、吸引等の手技の確認をシミュレーターを使用し、指導看護師による技術確認を毎月実施。今までの受け入れ実績ある入居者は変わらず受け入れ、医療事故なし。新たな受け入れとして、ショートステイでポートの方の受け入れを行った。

② 薬の事故 0

今年度誤薬 6 件、与薬忘れ 12 件発生。大きな体調不良等へつながることはなかったが、ルールの徹底がされていないために発生している。マニュアル通りに実施できているかのチェック、薬袋に曜日を印字する対策を立てた。
曜日を入れたことで曜日間違いによる事故は無くなった。

③ 転倒からの骨折事故 0

ユニットで転倒からの骨折 1 件、従来型で全介助の方の骨折 1 件発生。

法人の理学療法士に機能訓練やポジショニング、シーティングを見ていただき事故予防に努めた。また、各フロア会議等においてリスクの共有や福祉用具、自室環境設定を行うことで事故予防に努めてきた。今回の従来型の骨折においては介護技術にも関係するため、高齢者の特徴や介護技術についても再指導を実施してきた。

④ 防げる入院日数の減少

	入院総件数	入院総日数	肺炎での入院件数	肺炎での入院総日数
2023 年度	54 件	801 日	17 件	285 日
2024 年度	35 件	472 日	4 件	137 日
2025 年度	23 件	697 日	7 件	245 日

入院件数は少ないものの、一回の入院日数が数か月にまたいで入院するなど長い傾向にあったため、入院日数は昨年度に比べ増えた。

今年度の入院は 9 割従来型の入院となっている。介護現場の差はほぼないが、アセスメントや家族の希望の違いでこのような差がついたと考えられる。

⑤ ユニットケアの取り組み

ユニットリーダーが研修を終了したため、そこで見えてきた課題や計画を実行する年とするため、マネジメントシートを使用し目標管理を行った。

目標管理が出来たものもあれば、その都度の課題に注力した場面も多くあった。全員ではないが、目標を管理することを仕事の一部として取り組むことが重要であることが理解できたリーダーもいたため、効果はあったと考える。

⑥ 感染症 2 次感染者 0

研修の実施、ガウンテクニック、嘔吐処理の実施研修を今年度も委員会メンバーウィ中心に実施した。

1 月に従来型特養の入居者様より新型コロナウイルス陽性の診断より、入居者・利用者 12 名、職員 1 名感染した。当時、病院での受け入れが困難とのことで SS を早めに止めて対応。感染がここで抑えられたと考えられる。ガウンテクニックや研修を行っていてもいざという際に動きが取れていなかったことが反省として挙がっている。全員が同じ理解で動きが取れることが理想だが、指示出しできる職員を増やしていくことが課題となる。

⑦ 加算の取得

新たな加算取得はできていない。

しかし、加算取得に必要な情報や書類の準備を各員会を中心に実施し、実際取ることを想

定した動きをしていたが、褥瘡マネジメント加算に関しては算定数に対してやることが多く、職員負担で残業が発生してしまうため取得は断念した。

生産性向上推進体制加算に関しては取得のために情報収集を行い、準備を進め 2026 年 4 月より算定となる。

Ⅱ 短期入所生活介護

数値目標 稼働率：103%以上 → 102.8% 目標未達成

① 選ばれるショートステイとなる

昨年度は自室環境特に清潔に力を入れていたが、今年度それが滞ってしまうことがあった。職員の休職に伴い、できなくなっていたことを責任者が声を上げて判明し、できる職員で掃除を分担して行った。

ご家族様より、職員との対応に関してご指摘を受けると言う事があった。職員へ聞き取りを行い、相手に与える印象は自分が思っている以上に重要であり、意識しなければならないことを伝え、ご家族様にも謝罪し、理解を得た。その後その職員に対しての意見は聞かれていない。

② 看取り介護・医療ニーズの高い方の受入れ

2024 年度と同様、医療ニーズの高い方は引き続き受け入れを実施。

今年度は CV ポートの方の受け入れを行った。受け入れまでに何度か病院に伺い、主治医や看護師から情報をもらい、受け入れ態勢を整えた。初めての試みに対して後向きの職員も多く、協力を仰ぐまでの時間や不安を払拭するための時間も必要であった。結果、事故なく受け入れることが出来たため、受け入れ実績を文章等で残し依頼があった際にスムーズにご案内ができるようにし、経験を活かし更なる受け入れ幅を増やしていけるよう努めていく。

③ 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。1 月に特養で新型コロナウイルスが発生し、ショートステイのご利用者様も感染してしまった。

ショートステイからの持ち込みはなかった。

Ⅲ 通所介護

数値目標 1 日平均 27 名、年間総利用者数 8,300 名以上

→2025 年度 1 日平均 23.6 名 年間総利用者数 7286 名 未達成

年間感染症 2 次感染者 0 →2025 年度 0 件 達成

年間車両事故 0 →2025 年度 0 件 達成

① 求められるサービスの実践

専門職としての関わりを持てるよう会議でのカンファレンスに力を入れ、利用者一人一人

にあったケアをチーム全体で共有し実践できた。安易に「できる」を奪わず、人によって介助量や手法を変えるなどプロ意識を高く持ち一年間関わる事ができた。また自宅での生活に繋がるよう手先を使う体操や、職員の仕事を共に行っていただくなど関わり方にも工夫を行った。

施設での定期的なイベントも年間通して継続実施でき、満足度向上に繋がった。毎日実施しているレクリエーションでは始まる前に手先を使った運動や簡単なクイズを行い、機能の維持、向上を図った。

② 安定的なサービスの提供

利用者増に向けて、現在利用がない居宅介護支援事業所へ月に 1 度営業活動を実施。また空き情報を Fax で流すことで既存の事業所が空いている曜日を認識でき、スムーズなサービス導入に繋がった実感があった。新規利用者数は年間で 48 名。前年の 37 名から 11 名増となり、利用者が増加した一つの要因となっている。また今年度からやり取りが始まった事業所も 2 事業所増加した。しかし中止者数も前年 32 名から 46 名に増加してしまい稼働率アップとはならなかった。

感染症 2 次感染予防に関しては 2025 年度も継続的な感染対策が実施でき、チームで高い意識の中 1 年間活動できていた。また、ご家族の理解も深まり協力的な方も増えてきたことも蔓延を未然に防げた一つの要因と考えられる。

車両事故数においても 0 件を達成することができた。2 カ月に 1 度のドライバーズ会議や社内の安全運転講習の受講など安全運転への意識を 1 年間高く保つことができた。

IV 訪問介護

数値目標 月平均登録者数 65 名 → 2025 年度月平均登録者数 54.8 名 未達成

感染症 2 次感染者数 0 → 2025 年度 0 件 達成

車両事故 0 → 2025 年度 1 件 未達成

① 社会の受け皿となりうる事業所となる

できる限り多くの利用者を受け入れるべく、同行訪問を年間通して積極的に実施し、全職員がどの利用者でも同じサービスが提供できるよう整備を実施した。また、サ責間で空き状況を共有できる体制を作り、ご紹介いただいた際に迅速に対応できるよう取り組んだ。結果としては前年度に比べ登録者数は落ちてしまったが、年度末から徐々に利用者数が増加してきており、年間通して取り組んだことが数字に表れてきている。

② 次世代の人財育成

ヘルパーの高齢化が進んでおり、2025 年度は非常勤 1 名が年齢に伴い退職したが新たな担い手は獲得することができなかった。

サービス提供責任者の育成に関してはサービス提供責任者が現場に出る時間が多く、外部研修へ参加できる時間を捻出できなかった。事業所内の研修はサービス提供責任者が中心となり振り返りを中心に実施ができた。

③ 安定的なサービスの提供

感染症蔓延予防策に関しては年間通して高い意識のもと継続的に実施ができていた。感染症に罹患した職員は 2 名出たが、他の職員やご利用者に移すことなく業務を行えた。また、ご利用者もマスクの着用や体調不良時の事業所への連絡の協力もいただいていた。

車両事故予防に関しては月例会議で去年の事故の振り返りを実施したり、朝の出発前の注意喚起を年間通して実施できた。しかしながら事故件数に関しては昨年同様に数 1 件発生してしまった。この事故に関しても風化させないよう月例会議での振り返りを実施した。次年度は社内の安全運転講習も活用し、より一層安全運転の意識を高められるよう取り組んでいく。

V 居宅介護支援

数値目標 介護 95、予防 21 以上(常勤換算 2.5)



数値目標変更 介護給付 72 名、予防 12 名以上

① 給付管理数介護 72、予防 12 以上の確保

年度当初常勤換算 2.5 で事業を開始していたが、退職に伴い常勤換算 2 となった。

そのため、介護給付数 72 名、予防 12 名以上と変更した。結果、介護 72.4、予防 14 と目標は達成した。しかし、年度当初に立てた際目標数値は「年度末までに」という表現だったため、「年間通して」に変更し今後は目標達成を目指していく。

② サービス事業所、地域との連携

シルバーリハビリ体操の運営委託に関しては、職員の人数減少等により簡素化できないかとしに協議を行ったが変わらず。事務局については浅羽一人が担っており、開催日の見守りに関しては施設全体で協力できるよう声掛けを行い実施した。

③ 施設内の協力体制

今年度は委員会を通して施設への協力体制が取れた年となった。特に広報に関しては中心となって作成し、施設のアピールを行うことが出来た。

VI 地域包括支援センター (管理者不在につきまとめられていません)

① 地域包括支援センターの周知

② 地域資源の発掘

③ 認知症カフェ・認知症サポーター養成講座の開催、継続

④ 民生委員との情報共有

Ⅶ 福祉有償運送

①移送サービスの課題を市役所とともに解決できるよう提案していく。

現在、ボランティア活動を引退される方がいる中新たに登録する方がおらず、さらに運行が厳しくなった。そのため、新規受け入れはストップしている状況。それでも利用者は後もたたない。

市役所にもその現状を伝えるが、特に新たな取り組みはない。

②事故なく運行する

今年度、事故やトラブルになる運行なし。

Ⅷ その他

① 季節行事の実施

夏祭り 8 月 29 日、餅つき 12 月 27 日、節分 2 月 3 日に施設全体行事として実施。

来年度以降も定着して実施できるようにする。

夏祭りに関しては、熱中症の観点から室内開催は今後も続けていく。

② 2024 年度避難訓練実施

2025 年 5 月 20 日	BCP
2025 年 7 月 11 日	総合防災訓練（夜間想定）
2025 年 11 月 14 日	水害を想定した部分訓練（避難）
2025 年 12 月 12 日	総合防災訓練
2026 年 1 月 23 日	総合防災訓練
2026 年 2 月 13 日	部分訓練（防犯）

③ 地域との連携の中では中学生の職場体験や大学生の介護等体験、介護福祉士の実習生の受け入れを実施することで、将来を担う子供たちの育成も協力できるようにした。

また、今年度は中学校 1 年生のボランティア活動の受け入れ、合唱祭の歌の披露など中学校との横のつながりを強化することが出来た。

水害を想定した避難訓練は中学校と共同で行う予定だったが、中学校でインフルエンザが流行してしまったため中止となった。

社会福祉法人 エンゼル福祉会
おたけの郷
2025 年度 事業報告書

(1) 育成

WEB 研修、集合型の研修を取り入れながら法令に基づいた研修をしっかりと受講していく事ができた。

中途入職者に対する研修に関しては、グループ全体で実施する合同入社時研修（計 4 日間）への参加を原則とし、その後施設内において施設の理念や建物の造りなどを踏まえた新入職員研修を実施してきた。

① 各委員会主催研修

研修名	開催月
食中毒・感染症予防委員会	【2025 年 4 月】 ・スタンダードプリコーションに関して 【2025 年 10 月】 ・疥癬に関して
虐待防止・身体拘束廃止委員会	高齢者虐待 身体拘束に関する事 【2025 年 5 月】 ・利用者の人権を護るべく力を尽くし合うために定める指針の説明 ・通報義務等に関して ・関係法令等における身体拘束等禁止規定の遵守 【2025 年 11 月】 ・高齢者虐待防止法に関して ・虐待の種類と要因 ・虐待チェックリストに関して 身体拘束に関する事 ・身体拘束とは ・スピーチロックに関して ・身体拘束による弊害
事故防止委員会	【2025 年 7 月】 ・ヒヤリハットに関して ・事故報告書を書く目的 ・再発防止策を考えるポイント 【2026 年 2 月】 ・ヒヤリハットの活かし方 ・事故の原因や再発防止策のポイント

褥瘡対策委員会	【2025 年 8 月】 ・褥瘡予防指針 ・日常ケアにおけるポイント 【2026 年 2 月】 ・各部署における褥瘡予防におけるポイント ※介護 看護 栄養 リハビリ
食支援委員会研修	【2025 年 9 月】 ・一人ひとりに合わせた食事提供 ・窒息や誤嚥性予防の工夫 ・口腔ケアの重要性 【2026 年 2 月】 ・正しいトロミの使い方 ・ご本人の気持ちになって食を考える
看取り研修	【2025 年 10 月】 ・看取りの定義 ・看取り介護とは ・看取り介護で配慮すべき事

② 中途職員研修

2025 年度に入職した職員はグループ合同による研修（グループの成り立ちから大切にしている考え方の共有を図るために）を実施。2025 年度は計 8 名の職員が受講した。入社後は法人内の OJT システムに則り現場における指導を実施。定期的に面談を実施しながら試用期間評価を迎えるようにし、新入職員が安心して働く事ができるよう OJT を行ってきた。

Ⅱ 外部研修

① グループ内選択研修

法人内で定めた書式（個別研修計画書）に則り、年間の受講計画を策定していった。

② グループ内 3 年目研修

2025 年度 9 名の受講者。

③ 合同管理者研修

グループ内全ての管理者が集い、管理者としての心構え等を学ぶ事ができる貴重な機会におたけの郷からは 6 名が参加。

④ 認知症介護基礎研修

無資格者に対し認知症介護基礎研修の受講を義務化。技能実習生に関しては 6 か月を経過後、計画立てながら受講を進めていった。

⑤ ユニットリーダー研修

2025 年度は受講者なし。

Ⅲ その他

① 資格取得制度、就業促進事業の活用

- ・荒川区の「介護サービス事業所 人材育成事業」を活用し初任者研修 1 名、実務者研修 4 名が研修修了となった。
- ・「介護職員就業促進事業」における採用者はなし。

② 人事考課制度

年 2 回の人事考課を実施。基本的には例年通り 3 名（当該者・評価者・決点者）で実施。本人のモチベーションアップは当然だが、年 2 回の賞与にも影響を及ぼす重要な制度のため、決点者と評価者において配点の根拠を共有し、当該者が正当な評価結果となるよう努めてきた。人事考課の場だからこそ言える悩み、その他意見等を収集しながら、評価者自身の「良い部分」「仕事としての成果」「成長の度合い」「今後取り組むべき事」を 3 者で話し合い共通認識とする事により、専門職としてだけでなく、組織人としての視野も広がっていている。

③ OJT 教育システム

主にフロア責任者、ユニットリーダーを中心に行い、日々の業務の合間に本人の成長度合いを確認するとともに、1 か月目、2 か月目、試用期間評価を確実に実施する事により、一人での勤務となった際も不安なく勤務ができる体制を整えてきた。また、試用期間評価の際には「夜間の救急搬送時の流れ」と「感染症発生時の対応」を加え、急変時にもマニュアルに沿って対応ができるような職員の育成に努めてきた。

④ その他 外部研修への参加

- ・病院ではない看取り 医療的な関りに関して…2 名
- ・ユニットケア施設管理者研修…1 名
- ・福祉用具サービス業務従事者講習会…3 名
- ・介護現場改革促進事業…1 名
- ・東京都感染対策リーダー養成研修…2 名
- ・難病の知識を深め対応力を強化する…2 名

- ・認知症対応力向上研修…1 名
- ・ケアテックス…3 名
- ・介護職員スキルアップ研修（医療的知識）…1 名

（２）雇用（採用）

I 採用状況報告

① 応募・雇用状況

2025 年度は 12 社を活用。うち無償型（ハローワークやホームページ等）を 5 媒体。その他は採用課金型としコスト削減に努めてきた。

② 応募数・面接者数・採用者数

	2025 年度	2024 年度
応募数	106 名	136 名
面接者数	46 名	51 名
採用者数	19 名	29 名
採用率	17.9%	21.3%

③ 外国人技能実習生

2025 年度は 2 名の技能実習生が入国～実勤務となった。グループとして N3 の試験合格は必須となるため、日本語の勉強は定期的に行ってきた。また、日本で生活で不安を感じる事がないよう、勤務開始後しばらくは定期的に自宅への訪問を行い日常生活における心配事などの聞き取りを実施。体調を崩した際は医療機関への付き添いなども行いながら、仕事だけではなく日常生活全般において支援を行ってきた。

II 事業所・職種別職員 常勤換算（職員）数（2026 年 3 月 31 日現在）

	正規職員	非正規職員	うち技能実習生	うち特定技能	派遣職員
①ユニット型特養	38.0 名	8.1 名	5.0 名	1.0 名	
②ユニット型短期	7.0 名	3.1 名	1.0 名	名	
③従来型特養	16.0 名	4.0 名	2.0 名	名	
④看護師	2.0 名	1.9 名			5.2 名
⑤介護支援専門員 （相談員兼）	2.0 名				
⑥管理栄養士	1.0 名				
⑦総務	2.0 名				

⑧居宅介護支援	3.0 名				
⑨機能訓練指導員	1.0 名				
⑩環境整備・運転		6 名			
⑪障がい者雇用		3 名			

Ⅲ新規卒業者

採用パンフレット及び求人票については、グループとして関東圏・東北県の高等学校や専門学校に送付を行った。近隣高校には直接伺い、少しずつ関係も築けてきていると実感している。2025 年度中には 1 名の新規卒業者の採用が決定となり、2026 年 4 月より勤務を開始している。

Ⅳ離職状況

2025 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
身体的負担	1 名	0 名	0 名	1 名
業務内容への不満・負担	1 名	0 名	0 名	1 名
体調不良	0 名	1 名	0 名	1 名
人間関係	0 名	0 名	0 名	0 名
高齢のため	0 名	0 名	0 名	0 名
親族介護のため	2 名	0 名	1 名	3 名
通勤関係	0 名	0 名	0 名	0 名
結婚・出産	1 名	0 名	0 名	1 名
その他	5 名	0 名	1 名	6 名
計	10 名	1 名	2 名	13 名

	2025 年度	2024 年度
離職率	12.1%	16.6%

前年度と比較し減少。OJT システムの強化、研修受講の推奨などが減少に繋がったと感じている。今後も定着→育成の流れをしっかりと確立し、安定した運営を目指していきたい。

(3) 事業別目標評価

I 特別養護老人ホーム（従来型 40 床・ユニット型 100 床＝計 140 床）

① 稼働率

・2025 年度稼働率目標…96.5%

※前年比

稼働実績	95.2%	+0.3%
入院総日数	1,824 日	-82 日
空室平均	17.5 日	-0.7 日

② 入院者報告

単位：日

	肺疾患 誤嚥性 肺炎	骨折	泌尿器 疾患	脳疾患	心疾患	内臓疾患	その他 コロナ 含む
2024 年	587	88	145	154	32	147	568
2025 年	808	137	214	0	29	0	726
前年比	+221	+49	+69	-154	-3	-147	+158

③ 退居理由

理由	ユニット型	多床室	計
看取り介護	10 名	5 名	15 名
病院（死亡）	10 名	3 名	13 名
他医療機関	4 名	1 名	5 名
在宅復帰	0 名	0 名	0 名
計	24 名	9 名	33 名

空床平均日数が-0.7 日となり減少したものの未だに高い数値を示している。稼働率としては前年度比+0.3%となった。入院日数は前年度比+158 日となっており、基礎疾患をもとにした入院が増えてきている。

④ 入居判定委員会

荒川区高齢者福祉課より 3 か月に 1 回発行される入居申し込み表に基づき、1 か月に 1 度入居判定委員会を開催している。判定委員会には、施設長、施設介護支援専門員、相談員、管理栄養士、理学療法士、看護師らが参加し情報を共有している。

⑤ おたけの郷への申し込み 2026 年 4 月 1 日時点

- ・ユニット型…68 名
- ・多床室…92 名

※荒川区は行政への申し込みとなるため、上記全てがおたけの郷への申し込みというわけではない。

⑥ 入居者の状態（2026 年 3 月 31 日現在）

平均年齢	平均介護度	最高齢者	最年少者
90.3 歳	3.6	102 歳	61 歳

⑦ 事故件数に関して（特別養護老人ホーム 短期入所生活介護）

転倒	転落	ずり 落ち	誤嚥	異食	所在 不明	与薬 忘れ	落薬	誤薬	外傷	火傷	溺水	物損	紛失	忘れ 物	他	合計
72	26	3	1	3		15	9	14	19						12	174

2025 年度は総事故件数が 174 件となり、転倒・転落事故が約半数近くとなった。同じ方が複数回繰り返し転倒されている事も数件あった事から、原因分析・再発防止策の立案が課題となった 1 年でもあった。2026 年 2 月にセンサー付きベッドを 80 台導入。その後は、居室内における転倒、転落事故は減少傾向にある。2026 年度は残りの 80 台を導入予定でもあり、居室内における事故予防に繋げていきたい。

また、薬の事故に関しても 38 件と多く、マニュアル（ルール）に則り行動できていない事から起きてしまった事故ばかりとなっている。誤薬に関しては、排便カウントのミスにより発生してしまった事故がほとんどであり、カウント方法の見直しを実施した。一瞬で命を奪ってしまう可能性があるため、改めて「ガバナンスの強化」を施設全体として目標に掲げ、薬のみに限らず法令や施設内順守事項を確実に守りながら運営できる組織を作り上げていきたい。

Ⅱ 短期入所生活介護

① 稼働率

	2024 年度	2025 年度	前年比
稼働目標（平均）	80.0%	86.5%	
稼働実績	82.8%	80.3%	-2.5%
全体新規件数	126 件	129 件	+3 件
荒川区新規件数	118 件	117 件	-1 件
荒川区利用者数	5,507 件	5,399 件	-108 件

- ・稼働実績に関しては前年度比-2.5%となっており、まだまだ従来のショートステイの役割を果たしているとは言えない状況にある。夏頃にかけて上昇し年末にかけ下降するといった傾向を踏まえながら、営業活動や館内における取組を考えていきたい。
- ・質の高い、利用して良かったと思っていただけるようなショートステイを目指すべく、単に外部への働きかけを行うだけではなく、内部にもしっかりと目を向けていく必要が

ある。より質の高いサービスを提供する事ができるよう努めていく必要がある事から、改めて研修受講や会議開催の強化に向け取り組んだ1年でもあった。引き続き、職員の成長、ご利用者様のADL、QOLの向上に向け取り組んでいきたい。

Ⅲ 居宅介護支援事業所

・毎月のミーティング（施設長 介護支援専門員3名）を必ず実施し、進捗状況や現状の確認を行ってきた。また、3名の介護支援専門員により、法令に基づいた内容でプラン作成等を行えているか等の相互チェック機能を取り入れた事により、法令に基づいた運営ができています。

- ・年間介護給付…1,026件（月平均85.5件 前年度比+135件）
- ・年間予防給付…302件（月平均25.1件 前年度比+31件）
- ・年間認定調査…10件

2025年度末で居宅のケアマネジャーが1名退職となった。区内においてケアマネジャーの確保は非常に難しい状況となっており、今後採用活動を実施していく予定。

認定調査数に関して、新型コロナウイルス流行後は外部機関への委託がメインとなっている。

（４）災害対策

Ⅰ 安否確認訓練

非常災害時の職員の安否確認として、セコム安否確認システムをグループ全体で運用改めて全職員に対して安否確認システムの説明を行った。

また、新入職員に関しては入社時にセコム安否確認への登録を実施し入社時研修の際に登録の状況を確認できるようになった。全職員が災害時に迅速に対応できるよう訓練も含め日頃から災害への意識を高めていきたい。

Ⅱ 防災・避難訓練等

① 第1回：2025年6月24日～26日

- ・昼間の火災を想定した避難訓練 参加職員約50名

② 第2回：2025年11月30日

- ・尾竹橋町会合同避難訓練 火災発生から公園までの避難訓練 参加職員6名
町内の方々に実際に火災が発生した場合の避難誘導方法をお伝えし、建物から隣の避難区域への避難という流れで実施。全体で約200名程度が参加するという非常に大規模な訓練であったが、災害時は多くの人手が必要となってくるため有意義な訓練であったと感じている。

③ 第3回：2026年2月23日～25日

- ・夜間想定 東京消防庁の「ネットで自衛消防訓練」を活用。これまで少数しか参加する事ができていなかったが、全職員が動画を観る事により災害への意識付けを行う事ができた。

(5) 地域への取り組み

I おたけ祭りの実施

施設周辺の地域の皆様にもお声がけを行い、当日は多くの方にご参加いただいた。また、ボランティアの皆様にもお越しいただけた事で、より地域の方々との交流の場になったのではないかと考えている。

2026年度も引き続き地域に開かれた施設となり、より多くの皆様に楽しんでいただけるようなお祭りを開催していきたい。

社会福祉法人エンゼル福祉会
渋谷区かなみの杜・渋谷
2025 年度事業報告書

渋谷区かなみの杜・渋谷は 2021 年の開設から 2025 年度で開設 5 年目となりました。
渋谷区より公募が出され、引き続きエンゼル福祉会が 2026 年から 2030 年までの 5 年間指定管理者として選定されました。

(1) 人材定着と人材育成

- ① 2025 年度の入職者が 16 名で、離職者は 10 名となっており、離職率は 14.93%となっている。
2023 年度、2024 年度 (26.79%) から比較すると離職率は改善している。
退職理由としては、心身の不調、親の介護、人間関係が主なものとなっており、社会的にも上位の理由となっている。退職した 10 名の内、1 年未満での離職者が 4 名、3 年未満での離職は 4 名となっていて、離職者全体に対して 8 割の職員が 3 年未満での離職となっている。

② 委員会主催の研修会

(2) 雇用について

入退職状況【年間】

			2025年度												合計
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
介護職員	正規	入職	1	1	0	0	0	0	2	0	2	0	1	1	8
		退職	0	0	2	2	0	0	0	1	2	0	1	0	8
	非正規	入職	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3
		退職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
看護職員	正規	入職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		退職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	非正規	入職	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
		退職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
生活相談員		入職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		退職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
介護支援専門員		入職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		退職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士		入職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		退職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
フロア責任者		入職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		退職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
事務 運転 清掃	正規	入職	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		退職	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	非正規	入職	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
		退職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全体		入職	1	2	0	1	2	0	3	1	2	0	2	2	16
		退職	0	0	2	2	1	0	0	1	2	0	1	1	10

- ① 2025 年度は 16 名が入職し 10 名が退職となりました。職員数としては 6 名増加となっています。
- ② 採用について、インターネット媒体による応募が多かったのですが、ハローワーク、ホームページ、職員紹介など直接面接を申し込みされる方も多くみられました。
- 一方で派遣職員の雇用による人件費は大きく、2026 年度以降確実に抑えていく方向です。

(3) 災害等の訓練について

I 他団体との連携

- ①総合防災訓練 BCP 安否確認訓練 渋谷区施設合同災害対策訓練

(4) 特別養護老人ホーム

I 目標評価

- ① 年間目標稼働率 95.0% → 実績 94.96%

2025 年度はかなみの杜が開設して以来、5 年目にして年間を通じて全ユニットに入居者様にご利用していただいた 1 年となりました。稼働率は目標に対して若干届かなかった結果となりました。

- ② 防げる入院の減少 入院日数 500 日以内 ➡ 987 日

2025 年度入院総日数は 997 日となり、前年度と比べてほぼ同数となりました。

入院の内訳として、骨折による入院が 129 日（前年 197 日）、誤嚥性肺炎 225 日（前年 186 日）、心不全 13 日（前年 153 日）であった。前年度において約半数を占めていた要因は減少したが、肺炎による入院が 151 日や尿路感染症による入院が 95 日など、日頃のケアにより防げる入院が依然として続いていることは次年度に対処していくべき課題として挙げられる。

フロア毎にみると

2025年度	4月	5月	6月	フロアごとの入院日数				11月	12月	1月	2月	3月	合計
5階	0	12	3	0	0	0	0	14	12	26	25	75	167
6階	0	0	0	0	9	48	44	0	0	10	4	8	123
7階	0	0	16	17	33	57	22	19	25	2	25	43	259
8階	8	34	0	12	0	8	0	0	0	19	0	0	81
9階	2	18	21	31	8	46	15	0	0	0	0	0	141
10階	33	8	21	22	31	26	15	35	1	1	12	21	226
合計	43	72	61	82	81	185	96	68	38	58	66	147	997

- ③ 職員育成

委員会主催による法定研修を動画配信による形式で実施することにより、確実な受講を進めました。

2025 年度は食支援委員会による嚥下に対する研修と職場内環境改善研修においては、対面形式いよ

り実施しました。対面形式は全員の受講を進めるためには複数の日数に分けて実施することや、受講する職員に勤務の調整が必要になることがある一方で、講義内容の定着度は良いとの反応が職員から得られています。

次年度以降については、法定研修は動画により実施することで確実な受講を進めながら、特に必要性が高いと認められるものについては対面形式とするなど、柔軟に対応していくことを考えていきます。

職員の育成に関してはもう一点、開設以来のことと言えるかもしれませんが、新人職員に対してのOJTについての課題が依然として残った年度と言えます。昨年度の退職者の内、入職して1年未満での離職が40%あったこと、フロアごとの育成にバラつきがあるなどといった課題があります。

法人内の別拠点での研修を受けること、外部の研修を活用するなどといった対策を実施することにより、職員を育成する職員を育成することに注力することが求められています。

④ 看取り介護の推進

2024 年度は看取り件数 8 件（2023 年度 12 件）うち家族が最後の時間立ち会うことが出来たケースへ 3 件であった。（2023 年度 6 件）（立ち合いを希望されたご家族 5 組であった）

介護からの吸状態や状態が看護へ報告があり、家族へ適切な報告が出来つつある。また、眠りスキャンを活用することで呼吸状態もデータ分析ができるため予測する上での必要な根拠となった。現在、看取り介護の加算算定には至っていないが、現状、家族への定期的な連絡、研修体制等が整備できるため、2025 年度中より看取り介護加算について算定予定である。

⑤ 見守り支援機器の有効活用

現在、見守り機器としてアイホン製の見守りカメラ、眠りスキャンを導入している。見守りカメラ・眠りスキャンを活用して、巡視回数を 5 回➡2 回に減少させたり、訪室せずカメラで確認することとして訪室による入眠の妨げも予防することにも繋がった。看取り介護の方にも眠りスキャンを活用することで、介護職員のメンタル的な不安解消にもつながっている。

⑥ 事故の削減

2024年度	総件数	転倒	転落	すりおち	誤薬	与薬忘れ	外傷	表皮剥離	低温やけど	誤食	誤嚥	離脱	その他
4月	13件	3件	2件	2件	1件	3件	1件	1件	件				
5月	10件	3件	1件		件	件	2件	2件	件	1件			1件
6月	12件	4件			2件	1件	1件	3件					1件
7月	24件	8件	1件		1件	6件	6件	件					2件
8月	16件	3件	1件	1件	1件	2件	4件	2件			1件		1件
9月	18件	3件	3件		1件	4件	2件	2件					3件
10月	19件	6件	2件		4件	3件	4件						
11月	18件	1件	7件	2件		1件	5件			1件			1件
12月	20件	6件	1件	2件	1件	2件	7件						1件
1月	17件	10件			1件		3件	1件		1件			1件
2月	13件	5件	1件		1件	1件	3件						2件
3月	20件	4件	5件		5件	1件	4件						1件
合計	200件	56件	24件	7件	18件	24件	42件	11件	件	3件	1件	件	14件

2024 年度事故件数 200 件。内訳は上表通り。転倒事故が一番多く、続いて外傷の事故が多く発生した。事故防止委員会を中心に、転倒・転落・すり落ちに関して、対策などに注力してきたが件数が減少するまでつながらなかった。2025 年度は事故発生から検討会を実施し、事故検証・対策立案に施設全体で取り組んでいく。

⑦ 新型コロナウイルス感染症予防

感染症対策を日常的に継続的に実施した。ガウンテクニックについては、職員全体へ実施訓練を実施し、看護師を中心にゾーニングの勉強会を実施した。2024 年 7 月、2025 年 1 月にフロアにて新型コロナウイルス陽性者が判明したが、他フロアへの感染は予防でき、クラスターを予防することは出来た。

(6) 高齢者在宅サービスセンター

① 地域に認められ、安定した経営をするための稼働率の確保

I 一般型通所介護

目標稼働率 80.1% → 68.3%

通所介護(一般)	定員	35	名	2025年度月別実績データ									
	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
稼働日数	26	27	25	27	26	26	27	25	27	27	24	26	313
定員数	910	945	875	945	910	910	945	875	945	945	840	910	10,955
目標利用人数	675	713	675	741	727	740	781	712	781	795	721	792	8852
利用実績数	642	666	631	663	648	666	681	597	617	531	522	564	7428
平均利用者数	24.7	24.7	25.2	24.6	24.9	25.6	25.2	23.9	22.9	19.7	21.8	21.7	23.9
目標稼働率%	74.2%	75.5%	77.1%	78.4%	79.9%	81.3%	82.6%	81.4%	82.6%	84.1%	85.8%	87.0%	80.8%
月別稼働率	70.5%	70.5%	72.1%	70.2%	71.2%	73.2%	72.1%	68.2%	65.3%	56.2%	62.1%	62.0%	68.3%
計画	642	665	631	663	648	666	681	597	671	531	522	595	7512
中止	159	127	119	157	143	148	152	157	133	244	148	141	1828
実施・中止 合計	801	792	750	820	791	814	833	754	804	775	670	736	9340
新規利用者	5	4	2	3	1	1	0	2	1	2	1	1	23
契約解除者	3	1	3	1	2	1	1	4	0	2	3	1	22
登録者数	88	91	89	91	91	92	92	89	87	87	85	86	89.0
平均介護度	2.8	2.8	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.6

稼働率は目標に対して 85.3%の達成率となり未達だった。

新規利用者の受け入れを継続的に進めたものの、新規利用者による利用増加に対して利用中止による利用減少の方が上回った結果、上半期は利用実績が横ばいとなった。

下半期以降は徐々にではあるが、稼働率が低下の傾向にある。施設入所などによる利用中止と、ショートステイを多く利用される方が増えている傾向により、新規の利用者はいるものの、稼働率の上昇には至っていない。

下期以降は新しく生活相談員 2 名によりこれまでご紹介がなかった新しい居宅介護支援事業所との繋がりができており、次期以降につながるように対応していく。

○ 車両事故について

- 2025 年度に通所介護事業所の送迎に掛かる車両の運行において車両事故が 5 件発生した。
発生時期は春に 4 件、秋に 1 件。時間帯は 10 時頃で 2 件、16 時頃に 3 件となっている。
- 4 月の車両事故は、これまで無かった人身事故を発生させてしまった。小学生による飛び出しによるものであったが、子供は鎖骨を骨折する怪我となった。
運転手による違反は認められなかった。しかし、高齢者が乗っている車両を運行するうえでは、こういったケースを想定していくことが今後も求められる。
- 毎月のドライバー会議にて安全運転の周知、運転をする上で注意するポイントの共有に加え、3 ヶ月に 1 度は職員が講師となり安全運転研修の実施を行った。

次年度は車両事故を 0 にすることを念頭に置いて各種の対策を取っていくことにする。

かなみの杜 車両事故一覧 2025年度										
番号	日付	時刻	天候	事故種類	運転手	年齢	雇用形態	車種	ナンバー	事故概要
①	4月15日	15:57	晴	人身	S.K	57	派遣	ハイエース	1120	送りの送迎業務中、直線道路の路地から8歳の子供が飛び出してきて車両フロント部分に接触した。子供のけがは骨折。
②	6月2日	16:00	晴	対物	A.T	58	正規	ノア	6741	送りの送迎中、狭い道路に左折で入ろうとした際、目測を誤って左後輪カバー前部を電柱に接触させてしまった。
③	10月4日	10:10	曇り	対物	A.T	56	派遣	ハイエース	987	井の頭通りから路地に入る際に、左側にあったガードレールを見落とし、左後方に接触させた。
④	3月2日	16:30	曇り	対物	Y.K	51	正規	ハイエース	2136	利用者を送りの際に停車させようとしたところ、左側に停まっていた自車両の左側後方を車両の右側前方に接触させた。
⑤	3月24日	9:50	腫れ	対物	A.T	57	派遣	ハイエース	2136	工事中で道が狭くなっていたところを切り返しながらかつ折していたところ、バックした際に左側後方のテールランプを民家の壁に接触させてテールランプが破損した。

Ⅱ 認知症対応型通所介護

目標稼働率 29.9% → 26.4%

通所介護(認知症対応型)	定員	12 名												
	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	
稼働日数	26	27	25	27	26	26	27	25	27	27	24	26	313	
定員数	312	324	300	324	312	312	324	300	324	324	288	312	3,756	
目標利用人数	60	67	68	78	83	91	100	100	113	119	110	130	1120	
利用実績数	64	80	92	87	90	86	88	80	85	77	74	88	991	
平均利用者数	2.5	3.0	3.7	3.2	3.5	3.3	3.3	3.2	3.1	2.9	3.1	3.4	3.2	
目標稼働率%	19.2%	20.8%	22.5%	24.2%	26.7%	29.2%	30.8%	33.3%	35.0%	36.7%	38.3%	41.7%	29.9%	
月別稼働率	20.5%	24.7%	30.7%	26.9%	28.8%	27.6%	27.2%	26.7%	26.2%	23.8%	25.7%	28.2%	26.4%	
新規利用者	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	
契約解除者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
登録者数	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	6.9	
平均介護度	4.5	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.3	4.2	

認知症対応型は上期に新規のご要望があったものの、横ばいの結果となり、目標に対しては 88.3% となり、未達だった。

利用希望の相談件数は少ないものの、一般型の通所を利用されている方にご要望がないか聞き取りをしていくことを継続していく。

Ⅲ 総合事業通所型サービス A

目標稼働率 56.7% → 14.2%

通所介護(サービスA)		定員	20 名											
		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
稼働日数		22	22	21	23	21	22	23	20	23	20	20	21	258
定員数		440	440	420	460	420	440	460	400	460	400	400	420	5,160
目標利用人数		49	50	50	50	50	50	50	50	58	50	50	48	605
利用実績数		71	62	72	58	66	82	85	61	74	69	74	78	852
目標平均利用者数		2.2	2.3	2.4	2.2	2.4	2.3	2.2	2.5	2.5	2.5	2.5	2.3	2.4
平均利用者数		3.2	2.8	3.4	2.5	3.1	3.7	3.7	3.1	3.2	3.5	3.7	3.7	3.2
目標稼働率%		11.2%	11.4%	11.9%	10.9%	11.9%	11.4%	10.9%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	11.4%	11.8%
月別稼働率%		16.1%	14.1%	17.1%	12.6%	15.7%	18.6%	18.5%	15.3%	16.1%	17.3%	18.5%	18.6%	16.5%
新規利用者		0	1	1	0	3	0	1	0	1	1	0	0	8
契約解除者		1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
登録者数		16	16	16	16	19	19	19	19	19	20	21	21	18.4

総合事業の実績は横ばいで推移した。

一般通所介護と認知症対応型通所介護の新規利用者受け入れを進めていくことに注力している。

② 困ったときに頼ってもらえる事業所づくり

地域のニーズに合わせて事業所としてできる限りの対応を取って運営を進めた。

特に医療依存度の高い方は近隣のデイサービスから利用を断られることもある。インスリン注射が必要な方（1名）、経管栄養による栄養剤の注入（2名）、バルーン留置カテーテル（2名）やストマーを装着されている方（1名）を断ることなく受け入れた。

認知症介護リーダー研修の修了者を1名増員することができた。

その職員が研修を通じてチーム内での合意形成の方法や職員への教育といった手法を獲得できたことは今後の事業所としての対応力に寄与するところであると言える。引き続き認知症を抱えているの方でも安心してご利用になれるよう、対応力の向上に注力していく。

IV 居宅介護支援事業者

① 給付管理件数 35 件/月（介護予防（通減率 1/3 含む）毎月達成する。

本年度は、給付管理において年間平均 35.7 件と目標件数を達成し、利用者の状態変化に応じた適切なサービス調整およびモニタリングを実施することで、安定したケアマネジメントの提供体制を維持することができた。引き続き安定した給付管理および、業務の効率化の標準化を図っていく。

② 安定した認定調査業務の運営を図る。

認定調査についても年間平均 12.42 件/月を実施し、対象者および家族からの丁寧な聞き取りと客観的な記録を心がけ、期限管理を徹底しながら公正中立な調査の実施に努めた。引き続き認定調査の質の確保していく。

- ③ 地域の居宅介護支援事業所として貢献活動を実践する。
- 渋谷区との共同による面接方式のケアプラン点検への参画を通じて、地域の介護支援専門員に対する助言・支援を行い、アセスメントの視点や課題分析の精度向上に寄与した。加えて、地域包括支援センターや関係機関との継続的な連携により、主任介護支援専門員として地域のケアマネジメントの質の向上に寄与した。地域の関係機関との連携を一層強化し、地域貢献していく。

2025年度 居宅介護支援事業所実績													
介護給付件数	人数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2025委託費請求件数	1	35	35	35	36	35	36	35	37	34	34	33	34
予防/地域支援事業		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2025委託費請求件数	1	4	5	5	4	3	2	2	1	3	3	3	3
介護/予防合計 常勤換算数		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
目標給付数	1	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
2025一人当り実績数	1	36.0	36.0	36.0	37.0	36.0	36.0	35.0	37.0	35.0	35.0	34.0	35.0
認定調査		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2025 認調委託件数	1	9	10	11	10	11	12	15	13	16	11	13	18
契約者増減数		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
新規契約		2	2	2	0	2	3	1	0	0	0	1	1
解約件数		2	3	0	0	4	1	0	0	1	0	1	0
2025増減数		0	-1	2	0	-2	2	1	0	-1	0	0	1

V 介護予防総合事業（元気すこやか事業）

渋谷区からの委託事業であり、創作活動や運動などを行う講座を開催し、高齢者が要支援・要介護状態になることを予防し、高齢者の健康づくりを促進するものである。渋谷区内に住所を有する 65 歳以上で、自分で通所可能な方が対象。

特段、問題なく 2024 年度を経過することが出来た。新たに、オンライン講座も増え、新規の講座開設などもあり順調に事業は経過している。

- ・運動講座
エアロビクス、ヨーガ、健身操、太極拳、ピラティス、ポールウォーキング、健康体操など
- ・文化講座
英会話、詩吟、書道、水墨画、水彩画、コーラスなど

① 一般社団法人 SmileSpirit との連携での事業（渋谷区委託事業）

2021 年 6 月上半期、下半期に分けて事業実施。かなみの杜職員と一般社団法人 SmileSpirit（渋谷区内でシニアチアダンス等の活動をしている団体一部委託）と連携して実施。緊急事態宣言やまん延防止の期間について渋谷区と協議し開催を控えた時期もあったが、大きなトラブルもなく 1 年を経過することが出来た。

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
2025 年度事業報告書

2025 年 3 月策定

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

本計画は社会福祉法人エンゼル福祉会事業計画に基づき策定する。

多世代交流施設 尾久のはらっぱは認知症対応型共同生活介護事業（以下、グループホーム）、小規模多機能型居宅介護事業（以下、小規模多機能）、そして一階の地域交流スペースを通じて地域社会の課題を解決するための施設である。

高齢者が介護施設に入居しても、たとえ身体に障害があっても、これまで同様、地域社会の中で「変わらない生活を営むことができる」。この当たり前の営みを尾久のはらっぱで実現していく。

1 階地域交流スペースで実施していた事業について、各事業団体、及び地域住民と「協同」し様々な取り組みを実施してきたが、2025 年度は一層地域住民を巻き込み、尾久のはらっぱを通して「多世代が交流できる仕組み」を実現していく。

地域社会が求めていることを正確に捉えること、尾久のはらっぱとして役割と責務を認識すること、職員一人ひとりが主体的に「実現」に関わっていくことを体現していく。

本事業計画では、この「在りたい姿」の実現に向けて、これまでの「平衡」から脱却し「発展」に舵を切るため、以下活動の 3 本柱を定めます。

「人材の定着率向上と成長できる風土の構築」

「コンプライアスの実践、推進体制の強化」

「安定した稼働率＝選ばれるサービス事業者への進化」

1. 人材の定着率向上と成長できる風土の構築

2024 年度の退職率は 30.77%となっている。

2024 年度は特に 1 年未満での退職が多くなっており、独り立ちした後のフォローが喫緊の課題である。入職時から独り立ちするまでの期間のサポートと、その後の定着に向けた個別フォローを手厚くし退職率の軽減を施設全体で取り組んでいく。

「成長」には職員個々の「想いの実現」が必須である。個別研修計画に定めた研修日程を各ユニットリーダーが把握し、勤務表作成時予定の段階で研修が受講できるよう勤務作成を行い、スキルアップできる機会を漏れなく実施していく。

個別の面談において「実現したいこと」を明確にし、仕事を通して想いを実現できる機会を創っていく。

2. コンプライアスの実践、推進体制の強化

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、地域の「ハブ」としての施設価値を高めていく。

日々の支援の根幹となる「介護計画」、それに紐づく各種書類の精度を高め、組織的な問題発見→体制強化に向けた問題解決のプロセスを仕組化していく。想定外の事象や各種リスクへの対応も求められることから、介護計画に基づく支援の徹底を定着させることで危機に強い組織ができる。

3. 安定した稼働率＝選ばれるサービス事業者への進化

区内にあるグループホームは 18 拠点、小規模多機能は 9 拠点ある。

年々参入する事業者は増えている。この同業他社の中で「選ばれる事業者」になるため、尾久のはらっぱ独自の実践を幅広く発信していく。グループホームの待機者を小規模多機能でフォローしていき、複合施設としてのメリットを最大限活用することで両事業とも安定した稼働率を確保していく。

施設全体の「質の向上」が選ばれる事業所になる上で必須と考え、施設全体に貫徹された理念の基、支援を実践していく。

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。

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ていく。

尾久のはらっぱ 事業報告項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・ P.5～P.7
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・ P.8
- (3) 事業別報告・・・・・・・・ P.9～P.11

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

【2024 年度の振り返り】

年度初めに計画した個別研修計画に基づき、研修の受講を推進し、2024 年度選択研修受講率が 91%となっている。

研修の受講状況を毎月のユニットリーダー会議、及び各ユニット会議の場において確認する機会を設けたことで、研修の受講率は年々増加傾向にある。時間を有効活用し効率的に受講することが根付いてきている。

しかし、研修で学んだことを「どう活かしているか」、「高齢者の支援に良い影響があったか」といった効果の確認まで後追いをすることが出来なかった。

研修会報告書を書いて終わりになってしまい、学んだことのアウトプットをする機会を設けることが出来なかった。

引き続き、研修の受講を推し進めながら、研修で学んだことを現場に還元できる仕組みの構築が必要になっている。

【2025 年度の目標】

- ・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。
- ・毎月のユニット会議において、個別研修計画の日程確認を実施し次月の勤務表作成時に事前に「研修受講」と記載し、漏れなく研修受講ができるようにする。
- ・施設内独自の研修として、小規模多機能の看護師による「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。
- ・研修受講後のユニット会議において、研修会報告書を基に研修で学んだこと、現場でどう活かしていくかをアウトプットする機会を設ける（年間計画を策定する）。

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	4 月・10 月	全職員
感染症の予防及びまん延の 防止のための研修及び訓練	5 月・11 月	全職員
虐待の防止のための従業者に 対する研修	6 月・12 月	全職員
看取りに関する研修	7 月・1 月	全職員

業務継続計画に基づく研修及び訓練	6 月・12 月	全職員
認知症に関する研修	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
コミュニケーションの基本 (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	5 月・11 月	全職員

3、ユニットリーダー研修 (2 ヶ月に一回、ユニットリーダー会議の日に実施)

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
ロジカルシンキングによる問題解決	6 月
時間管理 仕事に集中し、結果を出す技術	8 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
集中力を高める マインドフルネス入門	12 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

4、認知症介護実践者研修

2025 年度中に各ユニット一名ずつ、計 3 名の受講を実現する

5、認知症介護リーダー研修

2025 年度中に施設内で一名の受講を実現する

6、医療系ミニ研修

研修内容	実施月
救急時の対応の流れ（施設発生時版）	4 月
誤嚥性肺炎の予防と口腔ケア	5 月
心不全	6 月
糖尿病	7 月
脳卒中	8 月
腎不全	9 月
緊急時の対応の流れ（居宅発生時）	10 月
便秘	11 月
看取りについて	12 月
バルーン、ストマの基礎知識	1 月
褥瘡、皮膚トラブル	2 月
介護職が行える医療的ケア	3 月

⇒グループホーム 4 階、研修受講が出来ている。

グループホーム 3 階、管理不足により一部受講出来ていない職員が散見されており、遅れて受講した。
小規模多機能型居宅介護、管理不足により一部受講出来ていない職員が散見されており、遅れて受講した。

「医療系ミニ研修」、実施が殆ど出来なかった。再度実施する為の体制整備や準備を実施し、確実に実施出来るようにする。

(2) 雇用

【2024 年度の振り返り】

2024 年度当初の人員が 27 名となっており、年度末の時点で職員数が 31 名となっている。年間を通して面接者数、採用者数は増加傾向にあったものの、退職率については「30.77%」となっており、昨年度よりも上昇してしまった。特に一年未満での退職者が「5 名」となっており、この入職間もない期間での退職率を減少させることが喫緊の課題である。退職の背景に的確な OJT の未実施、フォローアップの欠如、施設全体での協力体制に課題がある。

【2025 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 0 とする

仕事内容のミスマッチによる退職者を 0 とする

公休消化率 90%

有休休暇の取得 5 日（時季指定有休休暇を除く）

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
計画作成担当者	0.3
介護職	6.2

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	0.5
看護職	1.0
介護職	10.0
ドライバー専従	2.0

⇒職員の入れ替わりが激しい状況が続いている。長く勤めて下さっている職員さんの思いが強く、新しい職員さんと連携が取れない、仲の良い数名の職員による流言・陰口により定着しない。

OJT指導も不十分で早期退職が多く見られてしまっている。

(3) 事業別計画

I 認知症対応型共同生活介護

●2025 年度の稼働率

【数値目標】

- ・稼働率：98%以上
- ・入院日数：20 日以内
- ・空室日数：5 日以内

[illegible]

⇒稼働率 98.7%

入院日数 88 日（8 人）、医療希望の方の入院日数が半数以上であったが、目標の数値は達成出来なかった。

退居1名（入院継続・医療希望）、その後すぐに小規模多機能型居宅介護利用の方が、グループホームへ入居する事が出来た。

Ⅱ小規模多機能型居宅介護

【数值目標】

- ・登録率：96%以上
- ・泊まり稼働率：75%以上
- ・車両事故：0

小規模泊り	9	延人数	203	210	203	224	223	203	210	203	223	223	190	210	2525.6	210.5
		稼働率	75.19%	75.27%	75.19%	80.29%	80.00%	75.19%	75.27%	75.19%	80.00%	80.00%	80.00%	75.40%	75.27%	76.88%
小規模通い	15	延人数	360	372	360	395	419	383	372	360	419	419	378	372	4607.25	383.9
		稼働率	80.00%	80.00%	80.00%	85.00%	90.00%	85.00%	80.00%	80.00%	90.00%	90.00%	90.00%	90.00%	80.00%	84.15%
小規模定員	25	延人数	720	744	720	744	744	720	744	720	744	744	672	744	8760	730.0
		稼働率	86.66%	86.68%	86.66%	86.68%	86.66%	86.68%	86.66%	86.68%	86.66%	86.68%	86.68%	86.66%	86.68%	86.66%

⇒登録率 96.8%

泊り稼働率 85.9%

車両事故 0 件

目標の数値を達成する事が出来た。

【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。

⇒各ユニットでのミーティングや申し送りを徹底し、基本的支援を「丁寧」「確実」に実施する事が出来た。

② 現場におけるPDCAサイクルの実現

【Plan】 介護計画書（ライフサポートプラン）の作成

【Do】 介護サービスの実施

【Check】 提供したサービスの評価

【Act】 振り返り、今後のサービスを再構築

介護計画と実際の支援のずれからくる不利益はご利用者もちろん、職員の士気の低下に直結し、施設全体の質の低下を招いてしまう。

日々の支援に根拠と責務を以て果たすことができるよう上記のPDCAサイクルを実現していく。毎月のご利用者の支援のみに特化したカンファレンスを開催し、介護計画書と支援のずれを補正していく。

計画作成担当者同士のミーティング機会を創出し、互いの介護計画をチェックし合い、漏れ、抜けのチェックを実施する。

⇒計画作成担当者同士連携が図れ、不備なく介護計画書に沿った支援が実施出来た。

2026 年度はグループ全体の研修にも、意欲的に参加し学びを深めている。

③ 危機管理能力の向上

「防げる事故」を徹底して 0 にしていくため、日々の状態を情報共有し些細な変化を感じ取ることで、チームとして適切、且つ迅速な対応がとれるよう対応していく。ご利用者様、及びご家族様等とのトラブルを未然に防ぐ為、報告・連絡・相談・確認を行なう。特に初期対応、初動を迅速、正確に実施する。

ケアカルテの記載方法を統一化、申し送り事項のマニュアル化を進め、情報共有が容易にできる仕組みを作り、伝達ミスによる事故を防いでいく。

⇒合計事故件数 13 件発生、内防ぐ事が出来た・防がなければならない事故は 3 件に及ぶ。(骨折 1 件、所在不明事故 2 件)

2026 年度は適切に委員会も関わり、事故の分析能力も向上させて、減少していく。

④ 服薬事故 0

落薬事故について、施設全体で 11 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、2024 年度は服薬事故「0」を実現する
口腔内のトラブルと密に関係しているため、歯科衛生士と連携し口腔内のアセスメントを月に一回実施する。

⇒服薬事故、合計 8 件発生してしまった。

各ユニット会議だけではなく、委員会も適切に関わり 2026 年度は「0」件とする。

⑤ 施設全体の士気向上

・施設全体の士気を高めることによって、ご利用者だけではなく、職員の幸福に繋がる。これまで以上に施設全体のコミュニケーションを活発化させ、「仕事が楽しい」と心から思える施設運営をする。(四半期に一回施設全体会議の開催)

・仕事とプライベートワークライフバランスが取れていることで、質の高い仕事ができるようになりクリエイティブで、変化や新しいアイデアの発想、実践、受容が可能になることから、個々に応じた働き方を実現する(スキルアップの機会、有給休暇の取得)

・一人ひとりの職員が、「自分の意見を聞いてもらえている」と感じれる機会を創出する職員間の士気に影響を与えるような不満を他の職員に漏らすことが少なくなることで不

協和音を可能な限る少なくすることができる（月に一回のユニット会議、カンファレンスの実施）

⇒月に一回のユニット会議やカンファレンスは実施出来た。

職場内での流言やモラルのない言動が散見されている。面談等も含めて注意しながら関わったが、改善には至っていない。

社会福祉法人エンゼル福祉会
グループホームあじさい

2025 年度 事業報告

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。

グループホームあじさい運営方針

- ・出来る事は、ご自分で出来るように
- ・出来ない所は、互いに助け合っていけるように
- ・地域社会と繋がり続けられるように

■入居者状況（17名）

□要介護度

※2026年3月31日現在

	要支援 2	要介護度 1	要介護度 2	要介護度 3	要介護度 4	要介護度 5	平均介護度
2019年度	0名	2名	5名	4名	1名	5名	3.1
2020年度	0名	2名	5名	3名	1名	5名	3.1
2021年度	0名	4名	3名	4名	2名	4名	2.94
2022年度	0名	6名	4名	2名	1名	3名	2.43
2023年度	0名	8名	3名	1名	1名	2名	2.06
2024年度	0名	8名	7名	0名	1名	1名	1.8
2025年度	1名	8名	3名	3名	2名	0名	1.8

□入退居の状況

※2026年3月31日現在

年度		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
2019	入居				1	1					1			3名
2019	退居			1	1					1				3名
2020	入居													0名
2020	退居										1			1名
2021	入居	1			1		1		1					4名
2021	退居		1		1		1							3名
2022	入居					1		1	1			4		7名
2022	退居			1	1	1	1		2	1		1		8名
2023	入居	1									1			2名
2023	退居							1	1		1			3名
2024	入居		1			1	1						2	5名
2024	退去						1		1		1			3名
2025	入居				2			1	1			2	1	7名
2025	退去	1		1		1		1	1	1	1			7名

※退去理由：老衰（看取り）（4名） 医療機関でのご逝去（2名）

- ・空床日数 全 468 日（前年度 609 日）※入院、外泊を含む。
- ・入院日数 全 63 日間（前年度 205 日）

※2026 年 3 月 31 日現在

	1 年未滿	1~3 年未滿	3~5 年未滿	5~8 年未滿	8~10 年未滿	10 年以上	平均
1 階	3	2	2	0	1	0	2.29 年
2 階	5	2	1	0	1	0	3.04 年

※2026 年 3 月 31 日現在

	70~80 歲	81~85 歲	86~90 歲	91~95 歲	96~100 歲	100 歲以上	平均
1 階	1	1	4	1	1	0	87.9 歲
2 階	2	2	1	4	0	0	86.7 歲

■ 事故件数

[illegible]

2026年度 社会福祉法人エンゼル福祉会
グループホームあじさい

2023	行方不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2024	行方不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2025	行方不明	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
2019	その他	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3
2020	その他	2	1	0	1	1	3	0	0	2	0	0	0	10
2021	その他	1	0	0	0	2	0	3	0	3	0	5	1	15
2022	その他	1	2	2	1	3	1	0	0	1	0	4	1	16
2023	その他	3	0	1	0	0	2	2	0	1	1	0	2	12
2024	その他	0	0	0	0	1	0	1	2	1	3	0	0	10
2025	その他	1	2	1	0	0	1	1	2	1	3	3	0	16

※介護度が下がった事で転倒の件数が増えたと思われます。

※増加傾向だった落葉、誤薬の件数が減少されてきている

■職員状況 ※2025 年 3 月 31 日現在 常勤換算 11.2 人（前年度 10.0 人）

年度	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
2019 入職		2	1	3					1		1	1	8 人
2019 退職	2	1	1	2	1		1	1	1	1		2	12 人
2020 入職		1									1		2 人
2020 退職												2	2 人
2021 入職									1		1		2 人
2021 退職						1				1		2	4 人
2022 入職												1	1 人
2022 退職	1									1			2 人
2023 入職		1			1								2 人
2023 退職				1					1				2 人
2024 入職				1							1	1	3 人
2024 退職							1						1 人
2025 入職		1	1										2 人
2025 退職					1		1					2	4 名

□退職職員

※看護師の国家資格取得に伴い病院への転職

■職員勤務年数

年度	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上
2019	5人	3人	1人	3人	3人
2020	2人	4人	2人	1人	5人
2021	1人	4人	3人	0人	4人
2022	1人	1人	3人	2人	4人
2023	1人	1人	3人	2人	4人
2024	1人	2人	1人	4人	4人
2025	1人	10人	0	0	0

※2026年3月31日現在

■評価・公表制度・指導・監査等

- ☐第三者評価…株式会社クリップにて受審 (10月29日)
フィードバック実施 (11月28日)
- ☐公表制度…3月提出
- ☐実地監査…実施なし
- ☐運営指導…実施なし
- ☐江戸川区介護サービス事業者集団指導出席
- ☐内部監査 (※大起エンゼルヘルプ グループ一体化推進本部) …10月10・11日

■会議の開催

- ☐運営推進会議

年／6回の実施義務・・・5月・7月・9月・11月・1月・3月

- ☐全体会議

4月・5月・6月・7月・8月・9月・10月・11月・12月・1月・3月 (10回開催)

- ☐フロア別カンファレンス会議 (毎月開催)

■各種委員会の開催

- ☐身体拘束廃止推進委員会 (毎月開催)

- ☐虐待防止委員会 (毎月開催)

身体拘束あじさい指針の確認／施設内身体拘束未実施の確認及び不適切言動等の確認
研修の実施と検証／身体拘束種類と定義の確認

- ☐感染症対策委員会

- ・研修・訓練の検討実施
- ・夏・冬エアコンフィルター掃除
- ・感染予防物品の確認・不足分購入の対応

□事故防止委員会

- ・事故報告書を元に対策効果の確認および効果無しには原因と対策が適切かの再検証
- ・薬に関する事故（落薬・内服忘れ）への対策の追求

□災害対策委員会

- ・災害備蓄物品の管理（入替）（非常食・水・トイレ凝固剤）
- ・災害備蓄物品一覧シート作成（備蓄品・保管場所・消費期限）
- ・自衛消防訓練の実施

■研修の開催

- ・身体拘束廃止・虐待防止に関する研修（2 回開催）
- ・感染症に関する研修・訓練（2 回開催）
- ・個別研修計画に基づく研修の実施（年間 3 項目の受講）
- ・食支援専門課程講習（リカレント開催受講）

■自衛消防訓練・消防設備点検の実施

- ・自衛消防訓練・・・10 月・3 月（年 2 回実施）
- ・消防設備点検・・・10 月・3 月（内 1 回は所轄消防署へ点検結果提出）

■家族会及び家族懇親会の開催

2025 年開催なし

■その他

□加算の状況

加算算定

- ・医療連携体制加算Ⅰ（ハ）
- ・医療連携体制加算Ⅱ
- ・協力医療機関連携加算
- ・口腔衛生管理体制加算
- ・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）
- ・サービス提供体制強化加算（Ⅲ）
- ・栄養管理体制加算