

# 2019 年度事業報告書

社会福祉法人 エンゼル福祉会

越谷なごみの郷

# 1 職員育成

## (1) 内部研修

### ① 新規卒業者職員法人合同研修（宿泊研修）

2019 年度新規卒業者高校卒 1 名入職。

例年通り入社式は（株）大起エンゼルヘルプ三河島研修室で行い、翌日から 2 泊 3 日の宿泊研修を通し、まずは、学生気分から社会人へとギアチェンジし、職業人として「当たり前前かがり前かがりに出来る」姿勢を身につけることを目的に実施。その上で専門職として目的意識に目覚めた状態でスキル・知識を習得することができるようになり、自ら気づき、自ら進んで学ぶ事ができる姿勢を身につけ、法人の職員としてのスタートラインに立てるよう、成長する機会として実施した。毎年実施しているフォローアップ研修は、10 月に 1 泊 2 日で実施。半年間の振り返りや行動計画書の進捗状況確認し、これからの半年間に向け気持ちを引きしめることを目的とした宿泊研修である。

### ② 外部講師による研修

- ・2017 年度よりエンゼルグループ全体で嚥下機能に特化した研修会を実施。今回で 4 期生となった。摂食嚥下のメカニズム、病態の特徴、検査・訓練方法、支援のコツを学び、人が生きる事を支える食支援のプロを養成する研修である。愛知学院大学の牧野日和先生による月 1 回の講義（年 10 回）を受講。平行して目の前の入居者に対して適切な食支援を実践していく取り組みもしながら学ぶ。2019 年度も同様のカリキュラム構成にて、越谷なごみの郷から 5 名参加。

### ③ 内部強化研修

毎年、前年度を振り返り、課題をもって各委員会が中心で研修を企画実施している。

| 事故防止委員会  | 虐待防止委員会<br>(身体拘束廃止) | 感染症防止委員会       | 褥瘡防止委員会   | 嚥下機能向上委員会                           |
|--|---------------------|----------------|---|-------------------------------------|
| 介護技術研修<br>簡単な身体構造を理解する・ポジショニング移乗動作・起き上り動作・寝返り動作・立ち上り動作・歩行介助・ | 高齢者虐待と権利擁護          | 自分たちで調べ理解する感染症 | 前期→講義<br>皮膚の仕組み   | 誤嚥性肺炎を予防しよう                         |
|  | 虐待リスクにおける思考プロセスの理解  | 事例から学ぶテスト形式    | 皮膚の働き・役割<br>褥瘡とは<br>褥瘡の出来る原因<br>褥瘡の例<br>褥瘡の予防は？<br>後期→テスト | ・高齢者の食事<br>・唾液の役割<br>・嚥下機能のアセスメントとは |

⑤看護師による知識研修（勉強会）

昨年度に続き、「知識の勉強」は任意参加にしたが、職員不足から参加が難しい場面があり、今後の課題であるが「介護職の学びたい、知りたい」に応えるべく内容を強化していく。

| 実施月 | 内容         |
|-----|------------|
| 4月  | 内容準備       |
| 5月  | バイタルってなあに？ |
| 6月  | 温度・湿度の管理   |
| 7月  | 脱水について     |
| 8月  | バルンってなあに？  |
| 9月  | 胃瘻について     |

※10月以降は虐待に特化した研修会を実施したため、医務発信の研修会は未実施となる。

2. 人材雇用

(1) 職員採用状況

| 求人        | 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  |
|-----------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| HP        | 1  |    | 1  |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 2  |
| 人材紹介      |    |    | 1  | 1  |    |    |     | 1   |     |    |    | 1  | 4  |
| ネット       | 11 | 1  | 1  |    | 1  | 1  |     |     |     |    |    |    | 14 |
| 職員紹介      |    |    |    |    |    |    | 1   | 1   |     |    |    |    | 2  |
| ハローワーク    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    | 1  | 1  |
| LINE NEXT |    |    |    |    |    |    |     |     |     |    | 1  | 1  | 2  |
| 新規卒業者     | 1  |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 1  |
| 技能実習生     |    |    |    |    |    |    |     |     |     | 5  |    |    | 5  |
| その他       | 1  |    |    |    | 1  |    |     |     |     |    |    |    | 2  |
| 合計        | 14 | 1  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1   | 2   | 0   | 5  | 1  | 3  | 34 |

| 入職 | 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 |
|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| 施設 | 11 | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1   | 1   |     | 5  | 1  | 3  | 28 |
| 通所 | 1  |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 1  |
| 訪問 |    |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 0  |
| 居宅 |    |    | 1  |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 1  |
| 総務 | 1  |    |    |    |    |    |     | 1   |     |    |    |    | 2  |
| 包括 |    |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 0  |
| 医務 | 1  |    | 1  |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 2  |
| 合計 | 14 | 1  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1   | 2   | 0   | 5  | 1  | 3  | 34 |

(2) 職員離職状況

| 退職 | 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 |
|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| 施設 | 2  | 3  | 3  |    | 4  | 1  |     |     | 2   |    |    |    | 15 |
| 通所 |    |    |    | 1  |    |    | 1   |     |     |    |    | 1  | 3  |
| 訪問 |    |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 0  |
| 居宅 |    |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 0  |
| 総務 |    |    |    | 1  | 1  |    |     | 1   |     |    |    |    | 3  |
| 包括 |    |    |    |    |    |    |     |     |     | 1  |    |    | 1  |
| 医務 |    |    |    |    |    |    |     | 1   |     |    |    | 1  | 2  |
| 合計 | 2  | 3  | 3  | 2  | 5  | 1  | 1   | 2   | 2   | 1  | 0  | 2  | 24 |

②退職理由

| 理由 | 転職 | 体調不良 | 賃金不満 | 人間関係 | 自己都合 | 労働条件 | 高齢 | 転居 | 家庭都合 | 腰痛 | サービス違反 | 合計 |
|----|----|------|------|------|------|------|----|----|------|----|--------|----|
| 施設 | 3  | 3    |      | 1    | 4    |      |    | 1  | 1    | 1  | 1      | 15 |
| 通所 | 2  | 1    |      |      |      |      |    |    |      |    |        | 3  |
| 訪問 |    |      |      |      |      |      |    |    |      |    |        | 0  |
| 居宅 |    |      |      |      |      |      |    |    |      |    |        | 0  |
| 総務 |    |      |      |      | 2    |      | 1  |    |      |    |        | 3  |
| 包括 |    |      |      |      | 1    |      |    |    |      |    |        | 1  |
| 医務 |    |      |      |      | 2    |      |    |    |      |    |        | 2  |
| 合計 | 5  | 4    | 0    | 1    | 9    | 0    | 1  | 1  | 1    | 1  | 1      | 24 |

③離職率

| 年度     | 入職人数 | 離職人数 | 総離職率   |
|--------|------|------|--------|
| 2017年度 | 19   | 24   | 15.38% |
| 2018年度 | 18   | 29   | 19.33% |
| 2019年度 | 34   | 24   | 19.83% |

全体の離職率 19.83% 介護職員の離職率 20.93%

2019年4月に介護助手や短時間での採用を実施し、11名の採用することが出来たが、半分程度は仕事がきつい等の理由で短期間にて退職となってしまった。採用については、インターネット媒体を中心とした採用活動を実施し、定期的な更新作業や求人媒体を探った。現在は、介護職員の派遣に頼らなければいけない状況ではあるが、定着する職場づくりは出来つつあると考える。

(2) 事業所別職員数

|               | 2018年5月1日現在         | 2019年5月1日現在               | 2020年5月1日現在            |
|---------------|---------------------|---------------------------|------------------------|
| 特養施設長         | 1                   | 1                         | 1                      |
| 特養介護職員短期含     | 38(従来)<br>17(地域密着型) | 46(従来)育休3<br>16(地域密着型)育休1 | 50(従来)育休4<br>15(地域密着型) |
| 通所介護職         | 15(従来)<br>5(認知症型)   | 16(従来)<br>5(認知症型)         | 12(従来)<br>5(認知症型)      |
| 訪問介護職員        | 10                  | 8                         | 8                      |
| 看護職           | 9                   | 10(育休1)                   | 9                      |
| 介護支援専門員兼生活相談員 | 3(従来)1(地域密着型)       | 2(従来)1(地域密着型)             | 1(従来)1(地域密着型)          |
| 生活相談員(SS)     | 2                   | 1                         | 1                      |
| 管理栄養士         | 1                   | 2(育休1)                    | 2                      |
| 理学療法士         | 1                   | 1                         | 1                      |
| 介護支援専門員(在宅)   | 6                   | 5                         | 6                      |
| 地域包括支援センター    | 5                   | 5                         | 5                      |
| 事務職・当直・管理・運転  | 9                   | 13                        | 13                     |
| 障害者雇用         | 2                   | 2                         | 2                      |
| 計             | 123                 | 133(育休6)                  | 132(育休4)               |

(3) 新規卒業者

2019年度新規卒業者は1名(高校卒)。昨年度は、3名新規卒業者を採用したが、退職した理由に対して、個人的な理由もあるが、育成体制に課題があった為、今年はしっかり育成できる体制を整備した。介護業務は育成担当者、フロア責任者がマンツーマンで育成し、悩みを吐き出す機会を定期的に設けた。仕事ではなかなか聞けない状況もあると本人の話もあり、定期的な面談する機会があることが良かったと思われる。

3 事業別目標評価

(1) 特別養護老人ホーム・地域密着型介護老人福祉施設

| 稼働率        | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 特養84床稼働目標  | 94%    | 97%    | 97%    |
| 実績         | 95.2%  | 96.87% | 93.39% |
| 地域密着型29床目標 | 95%    | 94%    | 94%    |
| 実績         | 91.4%  | 96.8%  | 91.53% |

①入院日数の増加に伴い、目標稼働率に対して、3.61%届かず未達成となった。昨年度と比較し、入院日数が1100日程度増加し、肺炎による入院や持病によるものによる入院が多かった。また、下半期に看取り介護の体制が整えることが出来なかったのも稼働率を低下してしまった。

## ②肺炎予防による稼働率の向上

肺炎に関しては、昨年度 12 名に対し倍近くの数になっている。罹患数は年間 32 名の方が肺炎の診断をされている。内 10 名は食事・水分が摂れ、呼吸状態の悪化が見られなかった為、施設で内服治療を行い回復された方であるが、半数以上の方が施設で様子観察をすることが困難であるという医師の見解があり受診しそのまま入院になっているケースが多く稼働率が低下したと考える。誤嚥性肺炎に関しても昨年 2 名に対し 9 名となっている。誤嚥性肺炎に関しては、食事介助の方法やスピード・食事形態の不具合で誤嚥を起こさせてしまっているケースもある為、看護師や嚥下機能向上チームが専門性を発揮していない結果であると思われる。現に食事介助中に誤嚥し吸引を処置を行うも呼吸状態の改善が見られずそのまま救急対応となった方もいる為、来年度はより一層の食事に注力していく。

又、今年度 2 件発生しているのが精神コントロール中の方の誤嚥性肺炎である。認知症の周辺症状の悪化により精神科医師より内服が処方され、嚥下機能等様々な機能が低下してしまう為に起こったケースである。精神コントロールをするという事は、誤嚥性肺炎を起こす可能性がある事はアセスメント出来ているが、支援を行う事が困難なほどの精神状態であればコントロールをせざるを得ない。しかし、懸念されるリスクに関しては各専門職で共有し慎重に行って行く事が不足していたと思われる。

防げる入院を予防していくために来年度は、予防看護、介護職員のケアの質や早期発見に尽力して入院日数減少に向けて活動していく。

| 越谷なごみの郷  | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 |
|----------|---------|---------|---------|
| 入院者数     | 61 人    | 57 人    | 69 名    |
| 肺炎での入院者数 | 23 人    | 14 人    | 32 名    |
| 入院総日数    | 2127 日  | 1226 日  | 2301 日  |
| 肺炎での入院日数 | 778 日   | 285 日   | 1054 日  |
| 肺炎の割合    | 37.7%   | 24.5%   | 45.8%   |

## ③特養に求められる看取りの充実

| 看取り | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 |
|-----|---------|---------|---------|
| 従来型 | 6       | 7       | 6       |

10 月より、配置医師の変更により看取りをする体制を整えることが出来ず、下半期は 0 件であった。看取り介護については、看護師を中心に介護職員へ伝達し、連携強化を図り、看取り介護の充実を図っていく。

④入所、退所の状況

従来特養

|    | 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 |
|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| 退所 | 1  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2   | 1   | 1   | 2  | 1  | 3  | 20 |
| 入所 | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3   | 1   | 1   | 1  | 1  | 4  | 22 |

地域密着型介護老人福祉設

|    | 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 |
|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| 退所 | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 1   | 1   | 0   | 0  | 0  | 1  | 6  |
| 入所 | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 1   | 1   | 0   | 0  | 0  | 1  | 6  |

(2) 短期入所生活介護

| 従来型 SS (16床) | 2018年度 | 2019年度  | ユニット型 SS(9床) | 2018年度 | 2019年度 |
|--------------|--------|---------|--------------|--------|--------|
| 稼働率目標        | 111%   | 115%    | 稼働率目標        | 95%    | 95%    |
| 稼働率実績        | 116%   | 122.11% | 稼働率実績        | 95.9%  | 93.59% |
| 登録者数目標       | 100名   | 130名    | 登録者数目標       | 50名    | 110名   |
| 登録者数実績       | 128名   | 148名    | 登録者数実績       | 95名    | 122名   |

従来型ショートステイについては前年度よりも目標を上回り達成する事ができた。ユニットショートステイでは、目標を下回り未達成となった。

共通課題として、「サービスの在り方」について考え取り組んだ1年であった。

従来型ショートステイでは、家族にとって介護の助けになる役割を目指し、自宅での取り組みを施設内でも同様に行う事が妥当であるかの検証や介護技術の工夫を重ねる事に取り組んだ。多くは移乗介助場面での事例検討会を開催し、職員間において技術の標準化を目指した。成果として、自宅での介護状況に目を向ける職員が増えた事はチームの成果として捉える。次年度では、現在の状況から踏み込む必要がある。介護技術の工夫や情報周知に力を注力していく。

ユニットショートステイでは、利用したくなる事業所の確立を目指した。利用する方に満足頂くためには何が必要か、何に取り組めるかを責任者、ユニットリーダーが考え続けた。まずは、接遇の基本についての勉強会を責任者が主催し、学ぶ時間を作った。支援場面においては、食事に楽しみを演出するために食行事の実施。運動では、複数人で取り組める体操の実施をユニットリーダーが先頭に立ち取り組みを行った。人員配置に限りがある状況ではあるが、責任者、ユニットリーダーにおいて、出来る事を模索した姿勢は成果として考える。取り組みを継続し効果を検証するまでには至らず。次年度は継続し、各職員への取り組みに繋げる事に注力する。

(3) 通所介護

|           | 2017年度 |       | 2018年度 |        | 2019年度 |       |
|-----------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|
|           | 目標     | 実績    | 目標     | 実績     | 目標     | 実績    |
| 稼働率       | 78%    | 72.5% | 75%    | 80.46% | 80.4%  | 79.0% |
| 従来型登録者数   | 140名   | 118名  | 140名   | 124名   | 140名   | 123名  |
| 年間平均利用者数  | 39名    | 36.3名 | 38名    | 40.2名  | 40.2名  | 39.5名 |
| 新規利用者数    | 45名    | 38名   | 45名    | 41名    | 45名    | 32名   |
| 稼働率       | 71%    | 57.7% | 62%    | 61.2%  | 66.0%  | 71.2% |
| 認知症対応型登録数 | 25名    | 18名   | 25名    | 18名    | 25名    | 20名   |
| 年間平均利用者数  | 8名     | 6.7名  | 8名     | 7.5名   | 7.9名   | 8.5名  |
| 新規利用者数    | 10名    | 7名    | 10名    | 8名     | 10名    | 6名    |

① 従来型通所介護 (定員 50名)

全てにおいて目標にわずかに届かない数字で着地となった。

2019年度は、通常規模から大規模型Ⅰへと規模区分も変更があった。2018年度に多くの方にご利用いただけた結果ではあるが、収入に大きな影響が出てしまう結果となった。稼働率、平均利用者数において実績数を伸ばし切ることができなかつた要因としては、新規利用者の獲得が前年度と比べると大きく減少してしまっていることがあげられる。既存のご利用者の利用回数の増加の希望が多かったと考えられる。登録利用者数の確認と新規のご利用者の獲得の調整が12月頃からうまくいかない状況があった為、今年度においては、前年度の反省を生かし取り組んでいく。

② 認知症対応型通所介護 (定員 12名)

前年度より少しずつ利用者数を増加させていくことができおり、2019年度目標数値を上回って着地することができている。

生活相談員を中心にご利用者ご家族との信頼関係の構築のためのコミュニケーションや介護支援専門員との情報交換や連絡を密に行うなどの成果が出てきていると感じている。

しかし、新規のご利用者数は例年と比べると少ない結果となっている、週3回以上ご利用をいただいている方が多いためご利用終了となった際の影響が大きくなる予測が立っているため、新規のご利用者獲得には、引き続き注力していく必要がある。

(4) 訪問介護事業所

|           | 2017年度 |        | 2018年度 |                   | 2019年度 |                  |
|-----------|--------|--------|--------|-------------------|--------|------------------|
|           | 目標数    | 実績     | 目標数    | 実績                | 目標値    | 実績               |
| 要介護       | 60名    | 35名    | 50名    | 35名               | 35名    | 36名              |
| 予防        | 20名    | 18名    | 19名    | 19名               | 18名    | 16名              |
| 障害(総合支援)  | 20名    | 15名    | 15名    | 14名<br>(移動支援2.6名) | 15名    | 17名<br>(移動支援3.7) |
| 車両事故・物損事故 | 0件     | 1件(車両) | 0件     | 0件                | 0件     | 1件(車両)           |

訪問介護職員8名で2019年度は、スタート。数年前から、退職を希望する職員の声はあったが、退職者0で昨年と変わらない実績を残す事ができている。新規利用者においては依頼があるものの職員数に伴い、受けたくても受けられない状況が続いている。

職員数増を課題としているが、短時間からでも増やして行けるような採用では、集まらなくなっていることも否めない。引き続き職員募集は実施していく。

(5) 居宅介護支援事業所

|        | 2017年度<br>(介護支援専門員8名) |                     | 2018年度<br>(介護支援専門員6名) |                     | 2019年度<br>(介護支援専門員6名) |                     |
|--------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
|        | 目標                    | 実績                  | 目標                    | 実績                  | 目標                    | 実績                  |
| 給付管理件数 | 3360件/年               | 2474件/年             | 2520件/年               | 2226件/年             | 2250件/年               | 2093件/年             |
| 常勤換算件数 | 35件/1人                | 31.5件/1人            | 35件/1人                | 31件/1人              | 35件/1人                | 30.8件/年             |
| 予防給付件数 | 240件/年<br>(2.5件/1人)   | 167件/年<br>(1.7件/1人) | 288件/年<br>(4件/1人)     | 389件/年<br>(5.4件/1人) | 408件/年<br>(5.6件/1人)   | 422件/年<br>(5.8件/1人) |
| 認定調査件数 | 600件/年<br>6.5件/1人     | 525件/年<br>5.5件/1人   | 360件/年<br>5件/1人       | 357件/年<br>4.95件/1人  | 340件/年<br>(5件/1人)     | 345件/年<br>(4.7件/1人) |

昨年6月に新たなメンバーが加わり(男性3人、女性3人)のバランスとれた6名の体制となった。実務経験年数も皆2年目以上で、他部署の応援・協力も惜しまず貢献できるメンバーとなっている。

毎月のケアプランチェックでは、お互いに業務を点検することで、運営基準に則って業務が実践されている。特定事業所の加算Ⅱを取得する事業所としては、各自が対人援助技術の向上を目指した研修計画を立てて実践し、外部研修の参加等、自覚と責任を持てるようになり取り組むようになった。個々の発言が変わり、積極性がみられるようになっている。事業所の全体の取り組みとしては、新規の相談や支援困難なケースについては主任ケアマネジャーが同行訪問する。毎週の定例会で

は利用者情報を共有する。事例検討会や他法人・事業所との勉強会を毎月開催することで、スーパービジョン機能を展開できる体制を作り質の担保ができるようにしている。

今後の課題としては給付管理件数の伸び悩みである。個々のケアマネジメントスキルから目標給付管理件数をこなせる能力は備わっているため、事業所の質は担保しつつ、課せられた目標件数を達成できるように取り組んでいきたい。

#### 4 災害対策

##### (1) 安否確認訓練

非常災害時の職員の安否確認、状況報告の実践について、セコム安否確認システムをグループ全体で運用。新規入職者向けに安否確認訓練を実施。

##### (2) 防災、避難訓練等

第1回：2019年6月13日 火災を想定した消火訓練・通報訓練・避難訓練を実施した。

第2回：2019年10月28日 夜間を想定した総合訓練（通報・消火・避難・誘導訓練）

その他、緊急連絡網の見直し、水害時のマニュアル作成、防災に関係した研修会を実施した。

#### 5 その他

##### (1) 虐待防止に向けた改善計画の実施

2019年8月より、虐待事例の原因・要因に基づいた改善計画に伴い、職員研修会の内容を虐待防止に特化した内容の実施や各フロア会議にて不適切なケアについて話し合う時間を設けて対応した。法人にて、サービス適正委員会を設置し、内部牽制の強化や虐待防止委員会の出席等を実施し、越谷なごみの郷の不適切なケア防止に向けた助言などを仰いだ。

##### 【虐待防止に関する研修会】

| テーマ            | 日時                              | 参加者数 |
|----------------|---------------------------------|------|
| ①意識改革研修        | 10月18、21、23、25、28、29、31日（11回開催） | 127名 |
| ②不適切なケアについて考える | 11月26、27、28、29日（6回開催）           | 72名  |
| ③認知症を正しく理解する   | 12月12、13、16、17日（5回開催）           | 62名  |
| ④法令順守研修        | 1月10、14、15、16日（6回開催）            | 60名  |
| ⑤人権擁護研修        | 2月17、18、19、20、21日（6回開催）         | 60名  |
| ⑥自己覚知研修        | 3月23、24、25、27日（6回開催）            | 61名  |

# 2019 年度事業報告書

社会福祉法人 エンゼル福祉会

藤代なごみの郷

## 1 職員育成

### (1)内部研修

#### ①エンゼルグループ新規卒業者研修(入社式・宿泊研修)

2019年度藤代なごみの郷の新規卒業者は2名(高校卒2名)。例年通り入社式を榑大起エンゼルヘルプ三河島研修室で行う。入所式の翌日から栃木県佐野市で2泊3日の宿泊研修を実施。学生から職業人への意識を変えていくこと、また半年間の行動計画の作成等を行った。

#### ②新卒職員フォローアップ研修 対象者2名

2019年5月24日・・・介護技術基礎研修、職業倫理、行動計画の確認

2020年2月12日・・・介護技術確認、年間の振り返り、2年目職員としての自覚  
年2回の担当指導員による面談を実施し、仕事やプライベート等の悩みが無いか、順調に成長しているかの確認を行った。

#### ③初級研修(2年目以上の職員) 対象者3名

2019年5月30日・・・介護技術基礎研修

2019年8月28日・・・介護技術、事故予防・分析、行動計画

2020年3月4日・・・事故分析、介護技術、年間の振り返り

#### ④リーダー研修(リーダー) 対象者8名

2019年6月25日・・・リーダーとしての役割

#### ⑤嚙下機能訓練評価員研修

前年度に引き続き、同様のカリキュラム構成にて、藤代なごみの郷から4名(介護職3名、看護師1名)参加。毎月の委員会活動を通じ、今年度は窒息者0であった。

当施設では研修修了者が23名となる。

#### ⑥看護師・栄養士・短期生活入所介護・通所介護事業所部会

エンゼルグループ内での情報共有や知識・技術向上のための研修会を実施。短期生活入所介護・通所介護事業所、栄養士、看護師部会を管理者が集まったの開催を定期的に実施。日頃の課題等の共有とグループの繋がりを意識した。また、短期入所介護・通所介護事業所は今年度より合同で実施し、全職員対象の合同研修会を実施した。

#### ⑦認定特定行為業務従事者のフォローアップ研修

認定特定行為業務従事者(経過措置者含む)に対して、胃ろうについては、日々の実践の中で確認し、吸引については、半年に一度指導看護師がシミュレーターを利用し、実技の確認、技術担保を行った。現在特定行為業務従事者13名(第1号研修修了者8名、第2号研修修了者5名)

⑧介護勉強会(毎月3日間同様の内容を実施)

|     |                       |
|-----|-----------------------|
| 4月  | 救急対応                  |
| 5月  | 食中毒予防、昨年度の感染症の振り返り    |
| 6月  | 腰痛を意識した介護動作(腰痛予防)     |
| 7月  | スキンケアについて             |
| 8月  | 正しい嚥下に関することを学ぶ        |
| 9月  | ポジショニングについて           |
| 10月 | 看取り介護について             |
| 11月 | 感染症予防(ノロウイルス・インフルエンザ) |
| 12月 | 認知症ケアを学ぶ              |
| 1月  | 不適切なケア防止、身体拘束廃止に向けて   |
| 2月  | 法令順守と権利擁護             |
| 3月  | 事故分析について学ぶ →中止        |

(2) 外部研修

①SMBC ビジネスセミナー 対象者 24名

今年度より、SMBC ビジネスセミナーの受講を開始した。他業種の集まる研修のため、介護業界とは別の業界の話聞くことが出来るなど、新しい発見にも繋がった。

今年度は感染症の影響で中止になったものもあるが、46分野のセミナーに参加した。

②その他の外部研修

| 研修名           | 開催時期         | 主催          | 参加職種   |
|---------------|--------------|-------------|--------|
| 社会福祉新任職員研修    | 5月27日28日     | 社会福祉協議会     | 新卒職員   |
| サービス提供責任者研修   | 5月15日        | 社会福祉協議会     | 貝田     |
| 事業所管理者研修      | 5月28日        | 茨城県         | 管理者    |
| 技能実習責任者講習     | 9月12日        | ウェルネット(株)   | 大川     |
| 技能実習生活指導員講習   | 5月29日、11月20日 | ウェルネット(株)   | 佐久間、西塚 |
| 訪問介護サービスの理解   | 12月18日       | 新利根町訪問介護部   | 大川、渡辺  |
| 土浦・県南地区給食研究会  | 2月6日         | 土浦・県南地区栄養士会 | 栄養士    |
| 社会福祉施設長資格認定講習 | 4月～3月(通信)    | 中央福祉学院      | 大川     |



配置医師・看護師・介護士連携のもと、吸引が必要な方、在宅酸素、ストーマ等幅広く安全に受け入れることが出来ている。医療ニーズの高い方の受け入れについては、他近隣施設では受け入れできない状況もあることから、受け入れ幅を広げることで、選ばれる施設となれるよう、引き続き取り組んでいく。

## ② 事故予防

特養全体の事故件数 75 件

研修の実施、各フロアの会議の中で危険予知訓練や、対応策を検討してきたが、全体の事故件数としては、昨年 36 件⇒75 件と大幅に増えてしまった。今年度は転倒 25 件(骨折 3 件)、薬に関する事故 20 件、この 2 つが大半を占めている。また、75 件中防げた事故は 53 件であった。

## ③ 防げる入院日数の減少(550 日以内⇒551 日)

肺炎を予防するために、嚥下機能訓練評価委員や看護師、介護職で連携を図り、適切な食事形態の提供、歯科医師指導のもと効果的な口腔ケアの実施、早期発見早期治療による重度化防止に努めた。肺炎の件数については、8 件⇒9 件と微増。3 フロアの中の 1 フロアについては昨年度の肺炎件数が 6 件だったが、今年度 2 月までは 0 件を達成することが出来た。入院件数は目標数値より 1 日多くなってしまったが、昨年度の 679 日より大幅に減少することが出来た。

| 特養全体の数値  | 2017 年度         |       | 2018 年度          |     | 2019 年度          |  |
|----------|-----------------|-------|------------------|-----|------------------|--|
| 入院者数     | 29              |       | 31               |     | 29               |  |
| 肺炎での入院者数 | 14              |       | 7                |     | 9                |  |
| 入院総日数    | 616             |       | 679              |     | 551              |  |
| 肺炎での入院日数 | 203(従 99・ユ 104) |       | 146 (従 114・ユ 32) |     | 146 (従 55・ユ 100) |  |
| 肺炎の割合    | 33.1%           |       | 21.5%            |     | 28.1%            |  |
| 稼働率      | 96.9%           |       | 96.7%            |     | 96.9%            |  |
| 平均年齢     | 平均介護度           | 男性(名) | 女性(名)            | 最高齢 | 最年少              |  |
| 85.15    | 4.1             | 33    | 57               | 104 | 67               |  |

## ④ 看取り介護

内部研修の実施、今年度は振り返りを重点的に行い、次の看取り介護に反映させるようにした。特に「こうすればよかった」等言う意見に関しては、次の看取り介護をさせていただく際には同じ意見が出ないように意識して実施した。

2019 年度 16 件。看取りの方の平均在日日数は 2 年 7 か月となっている。最短入居期間 44 日、最長の方で 8 年 8 か月の方がいらっしやった。

⑤2019年度 特別養護老人ホーム入居判定会議及び入退居状況

【日程】

2019年4月26日 6月21日 8月30日 10月25日 12月13日

2020年2月28日

【出席者】

第三者委員 取手市職員 施設長 介護支援専門員 生活相談員 看護師 介護職員

・特別養護老人ホーム待機者状況（2020年3月末）

| 要介護5 | 要介護4 | 要介護3 | 全体   |
|------|------|------|------|
| 17名  | 48名  | 44名  | 109名 |

⑥入居・退居の状況

2019年度退居者数25名 入居者数29名

退居理由の内訳は施設内にて看取り16名 病院にて永眠6名 医療施設入所3名  
となっている。

(2) 短期入所生活介護

- ・稼働率 目標値118% 実績105.8%
- ・登録者数 目標値120名 実績111名
- ・在宅看取りの方の受け入れ 実績 2名

インスリン、胃ろう、経鼻経管栄養、看取り等医療ニーズの高い方を引き続き受け入れている。看取りに関しては開業医の医師より高評価をいただき、看取りの方をなごみに紹介していると話しをいただいた。安全に受け入れるためにも、事前の情報収集や利用中に医師やケアマネジャー、ご家族とも連携をしっかりと取り受け入れている。

(3) 通所介護 定員40名

- ・登録者数 目標値110名 実績92名
- ・年間平均利用者数 目標値35名/日 実績30.5名
- ・車両事故 目標値0件 実績2件
- ・新規利用者 目標値40名 実績34名

数値目標全てにおいて未達成。

一昨年より稼働が下がり続け、今年度も更に稼働が下がってしまった。

新規獲得に向け、外出支援やレクリエーションの充実、個別送迎等今まで行ってこなかつ

たことを行って来たが、数字には反映できなかった。

#### (4) 訪問介護事業所

- ・平均実利用者数 目標値 78 名 実績 63.9 名
- ・車両事故 目標値 0 件 実績 3 件

サービス提供責任者 2 名体制で運営。登録者数は 69.4 名でとどまった。要因としては新規依頼が来ても、非常勤ヘルパーの勤務時間が制限されていることと、職員が増員できていないために利用者数を増やすことが出来なかった。

#### (5) 居宅介護支援事業所

- ・苦情 目標値 0 件 実績 0 件
- ・担当件数 目標値 介護 33 名・予防 7 名/月 実績 31.5 件
- ・車両事故 目標値 0 件 実績 1 件
- ・認定調査件数 実績 83 件

今年度は、常勤換算 4.5 名でスタートした。2018 年度の人数より-2 名となっているため、収入はかなり落ち込んだ。また、担当数を目標 40 名に対し、新任のケアマネジャーが多いため慎重になりすぎ、担当数が目標に達しないという結果となった。

車両事故（塀にぶつけた）が 1 件発生してしまった。要因を事業所内で周知徹底を図り、予防していく。その他に、毎朝の朝礼、定例会議、カルテチェックは実施できている。

#### (6) 福祉有償運送

2018 年 4 月からスタートし、2 年目となり事故なく運行できている。現在、会員 171 名、運転ボランティア 12 名で運行している。大きなトラブルはないが、3 月に入り、感染症を懸念して活動を自粛しているボランティアもいるため、規模を縮小して活動をしている。

## 4 災害対策

### (1) 安否確認訓練

非常災害時の職員の安否確認、状況報告の実践について、セコム安否確認システムをグループ全体で運用。新規入職者向けに安否確認訓練を実施。

### (2) 防災、避難訓練等

- 第 1 回：2019 年 9 月 19 日 災害時緊急連絡網を使用しての連絡通報訓練
- 第 2 回：2019 年 10 月 13 日 水害想定した総合訓練（通報・避難誘導訓練）
- 第 3 回：2020 年 3 月 26 日 夜間を想定した総合訓練（通報・消火・避難）

## 5 その他

### (1) 地域貢献事業

- ・地域貢献事業として、オレンジカフェ喫茶「和」を年4回開催予定だったが、感染症の影響から、3月は中止となり、計3回の開催となった。昨年同様、場所は近隣の障害者福祉センターが運営する喫茶店にて実施。毎回、テーマを設けた講和や相談会の時間を設けて、地域の方々の介護に関する悩み解消に向けて取り組んだ。ほとんどがリピーターのお客様となっている。
- ・里親制度(地域の清掃活動)を実施。今年度は4回実施。街中ではないため、ごみもさほど落ちていないため、年4回の実施を引き続き継続していく。
- ・シルバーリハビリ体操を実施するための場所を提供。毎週木曜日 10時～12時多目的ホールを使用いただいている。また、場所の不便さからも送迎のサービスを実施。

### (2) 取手市からの委託事業

- ・きらり笑顔教室を6か月で計10回実施。市から指定された項目を講師となる職員が会場に出向き講義を実施。今年度は14名程度の参加であった。25名定員だが人数が集まらないことを理由に、来年度は別の方法で実施する予定とのこと。
- ・シルバーリハビリ体操3級指導士講習会の事務局を担当。講習を受講したい方の申し込み受付から、講習会会場までのバスの手配や運営を担当。

# 2019 年度事業報告書

社会福祉法人 エンゼル福祉会

おたけの郷

## 1 職員育成

### (1) 内部研修

#### ① 初級研修(2年目以上の職員) 対象者 1名

主な内容：介護技術、アセスメント方法と視点、事故予防・分析、行動計画

#### ② 中堅研修(3年目以上の職員) 対象者 8名

主な内容：介護技術(応用編)、仕事の本質について、事故分析と対策立案

#### ③ リーダー研修(リーダー・主任) 対象者 7名(年1回)

主な内容：実地検査を受けて、現サービスの加算の仕組み・料金形態・人員配置等、基本的な法令に関する勉強会を実施する。

#### ④ マネジメント研修(管理者・責任者) 対象者 7名

主な内容：外部研修機関によるインバケット研修を実施する。

問題発見力や分析力・意思決定力・計画組織力・洞察力等、管理職に必要とされる様々な分野で自身の能力傾向を把握し、自己改善に繋げていく研修を受講する。

#### ⑤ 嚥下機能訓練評価員研修

2015年度よりエンゼルグループ全体で嚥下機能に特化した研修会を実施。おたけの郷から介護職3名が参加。愛知学院大学より牧野日和先生を招いての講義を合計9回受講し、嚥下機能向上や食にまつわる知識と技術を学んだ。2020年度も同様のカリキュラム構成にて、おたけの郷から3名の職員が出席予定である。

新型コロナウイルスの感染拡大を防止する観点から2019年度修了試験及び2020年度5期生の開校は延期となっている。

現在の嚥下機能評価員の人数は7名である(内訳：介護職4名・相談員兼施設ケアマネジャー2名・管理栄養士1名)

#### ⑥ エンゼルグループ合同部会

栄養士部会(年11回)、ショートステイ・通所合同部会(年2回)を実施し、グループに共通する課題を検討・取り組みを決め質の向上に努めた。

#### ⑦ 委員会主催研修

法令で定められた委員会主催研修や施設独自で必要と判断した研修を開催し、施設全体の質が向上するように実施した。また、各研修の講師はフロア責任者が務めていたが、委員会メンバーに講師を任せ、委員会としての責任感も同時に養う形をとった。2020年1月～3月は新型コロナウイルスの感染拡大を防止する観点から、対象職員に研修資

料の配布をおこなう形をとった。

| 研修名            | 開催月（回数）          | 出席者数 |
|----------------|------------------|------|
| 看取り研修          | 7月（1月は資料配布対応）    | 30名  |
| 食中毒・感染症予防研修    | 6月・11月           | 48名  |
| 虐待防止・身体拘束廃止研修  | 11月              | 22名  |
| 事故防止研修         | 9月（3月は資料配布対応）    | 26名  |
| 褥瘡対策研修         | 8月               | 19名  |
| 食支援委員会研修       | 8月（3月は資料配布対応）    | 16名  |
| 理学療法士による介護技術研修 | 7月（希望者のみ）（2月は中止） | 9名   |

## (2) 資格取得制度の活用

キャリアパス要件規程別紙より、正規職員に必要な資格として介護福祉士実務者研修の取得が必須となり、おたけの郷では、荒川区の助成金を活用し2名の受講が修了した。2020年度も荒川区の助成金制度は継続すると決定しているので有効に活用することとする。

## 2 人材雇用

### (1) 採用状況報告

①求人費：約220万円

紹介事業：0件

2019年度も介護事業に特化したインターネット求人媒体（4社）を中心に利用した。求人方法の特徴としては応募課金型・採用課金型を主として活用した。

応募件数は、前年度と比較し減少しているが、応募課金型の1社について面接に繋がらないケースが多々あり途中で契約を解除した。

また、法人共通の採用活動としては、ライン求人（ラインnext）による新しい採用ツールも取り入れ待ちの形からアプローチ型の採用に幅を広げた。

さらに年度当初は、派遣会社より紹介又は紹介予定派遣を通しての採用も視野に入れ予算立案したが実績は0名であった。

### ②応募数・面接者数・採用者数

|      | 2018年度 | 2019年度 |
|------|--------|--------|
| 応募数  | 66件    | 40件    |
| 面接者数 | 28件    | 22件    |
| 採用者数 | 19件    | 18件    |

|     |       |       |
|-----|-------|-------|
| 採用率 | 28.7% | 45.0% |
|-----|-------|-------|

### ③入社数・退職者数

|        | 2018年度 | 2019年度 |
|--------|--------|--------|
| 入社総数   | 19名    | 18名    |
| 退社総数   | 15名    | 21名    |
| 介護職入社数 | 15名    | 15名    |
| 介護職退社数 | 11名    | 18名    |

### ④職員紹介（内外部）

職員紹介制度を活用し、非常勤介護職員1名・常勤看護職員1名が入職をしている。施設内でも制度周知やポスターを作成し掲示をおこない直接雇用者が増員するように努めている。

### ⑤外国人技能実習生

外国人技能実習生制度では、常勤職員数により受け入れ枠が決まっており、特別養護老人ホーム部門では最大5名となっている。そこで7月に3名・10月に2名をベトナム国より受け入れ雇用している。7月入国の1期生は、2020年2月と3月に受験した介護技能実習評価試験に合格し、技能実習1号から技能実習2号への移行が決定している。10月の2名については、2020年5月が試験予定となっている。

## (2) 事業所別職員数（2020年4月1日現在）

| 職種     | 正規職員 | 非正規常勤 | 技能実習生 | 派遣職員 | 出向 |
|--------|------|-------|-------|------|----|
| 理事長    |      |       |       |      |    |
| 施設長    | 1名   |       |       |      |    |
| 特養介護   | 32名  | 23名   | 5名    | 14名  | 1名 |
| 短期入所介護 | 6名   | 2名    |       | 2名   |    |
| 看護師    | 3名   | 1名    |       | 8名   |    |
| 施設相談員  | 3名   |       |       |      |    |
| 管理栄養士  | 1名   |       |       |      |    |
| 総務     | 2名   |       |       |      |    |
| 居宅介護支援 | 3名   |       |       |      |    |

|         |     |     |    |     |    |
|---------|-----|-----|----|-----|----|
| 理学療法士   | 1名  |     |    |     |    |
| 環境整備・運転 |     | 5名  |    |     |    |
| 障害者雇用   |     | 2名  |    |     |    |
| 計       | 52名 | 33名 | 5名 | 24名 | 1名 |

合計 115名

### (3) 新規卒業者

採用パンフレット及び求人票については、関東圏・東北圏の高等学校や専門学校に送付をおこない、東京都23区内の高等学校・専門学校へは直接訪問も実施し採用活動を実施した。

新規卒業生については、東京都内専門学校から1名の採用となっている。

### (4) 離職状況

施設全体の離職率は、23.3%である。(2018年度：12.7%)

離職率の上昇理由としては、2020年4月施行からされる同一労働同一賃金を定めた働き方改革関連法案より、2019年11月に給与改定をおこなった。新たな手当も定めたのであるが、毎月支給していた介護職員処遇改善手当が3か月に1度の支給になったことが、給与不満に繋がり退職者が増加した。

2019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   |
|-------|-----|------|-----|-----|
| 他職種転職 | 3名  |      |     | 1名  |
| 同職種転職 | 2名  |      |     | 1名  |
| 体調不良  | 3名  |      | 1名  | 4名  |
| 給与等不満 | 7名  | 1名   |     | 8名  |
| 人間関係  | 1名  |      |     | 1名  |
| 引越    |     |      | 1名  | 1名  |
| その他   | 2名  |      |     | 2名  |
| 計     | 18名 | 1名   | 2名  | 21名 |

## 3 事業別目標評価

(1) 特別養護老人ホーム（従来型・ユニット型個室＝140床）

### ①稼働率報告

|      | 2018年度 | 2019年度 | 差 |
|------|--------|--------|---|
| 稼働目標 | 96.0%  | 97.0%  |   |

|       |        |        |       |
|-------|--------|--------|-------|
| 稼働実績  | 96.9%  | 97.3%  | +0.4% |
| 入院者総数 | 1,303日 | 1,217日 | ▲86日  |
| 空室総日数 | 148日   | 115日   | ▲33日  |

2019年度は、昨年度同様に空室日数と入院者数の減少に努めることを大目標に取り組みを行った。空室日数は、空きが出てから5日以内の入居を目標に掲げ、実績としては平均3.7日であり目標達成することができた。目標達成の大きな要因として申し込みから施設見学や訪問面接までの対応を迅速に行うことによって、待機者の優先度を確実に把握し、空きが発生した際のアナウンスが的確に実施できた結果である。

## ②施設内事故・入院者報告（短期入所含む）

|       | 肺疾患<br>(入院) | 骨折<br>(入院) | 泌尿器<br>疾患<br>(入院) | 脳疾患<br>(入院) | 心疾患<br>(入院) | 内臓疾<br>患<br>(入院) | 明確原<br>因不明<br>(入院) | 薬関係<br>(事<br>故) | 合計    |
|-------|-------------|------------|-------------------|-------------|-------------|------------------|--------------------|-----------------|-------|
| 2018年 | 387         | 214        | 127               | 166         | 87          | 39               | 246                | 29              | 1,295 |
| 2019年 | 528         | 47         | 96                | 21          | 34          | 135              | 323                | 30              | 1,214 |
| 前年比   | +141        | ▲167       | ▲31               | ▲145        | ▲53         | +96              | +77                | ▲1              | ▲81   |

単位：入院は日、事故は件

※肺疾患・・・肺炎・胸水・誤嚥性肺炎

※泌尿器疾患・・・尿路感染症・前立腺等

※脳疾患・・・脳梗塞・血腫等

※心疾患・・・心筋梗塞・心不全等

※内臓疾患・・・胆管・胆嚢・胃・小腸・腎臓・肝臓疾患

※明確な原因不明・・・痰がらみ・発熱・酸素飽和濃度低下等

食支援委員会（嚥下評機能評価員）を中心に、嚥下機能の向上や適正な食事介助・食事形態、また口腔ケア向上に努め、ご利用者の誤嚥性肺炎による入院の減少に繋げることを目標にあげた。誤嚥性肺炎については、前年度より▲30日減少し、11か月間入院者は0名であり、評価員と現場職員の連携が取れ活動ができた。また、前年度は骨折による入院が目立ち排泄介助時や体位交換時など、理学療法士を中心にどのような段階で発生したか原因分析や対応技術に力を入れ大幅に減少することができた。

## ③入居・退居報告

|       | 2018 年度 | 2019 年度 | 前年比   |
|-------|---------|---------|-------|
| 新規件数  | 25 名    | 31 名    | +6 名  |
| 看取り件数 | 6 名     | 16 名    | +10 名 |

#### ④入居判定委員会・人生会議（毎月 1 回開催）

おたけの郷では、荒川区高齢者福祉課より 3 ヶ月に 1 回発行される入居申込み表に基づき入居判定会議を実施している。平均しての申し込み数は、ユニット型個室は約 100 件、従来型 200 件となっており入居順位付けも荒川区で定められているので、施設長と施設介護支援専門員で実施していた。

11 月に人生会議に名称を改め、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・看護師による合同専門職会議を立ち上げ、施設全体に関係する課題事項や検討事項を共有する場を新たに設置した。

| 平均年齢<br>(全体) | 平均年齢<br>(男性) | 平均年齢<br>(女性) | 平均介護度 | 最高齢   | 最年少  |
|--------------|--------------|--------------|-------|-------|------|
| 85.8 歳       | 80.8 歳       | 87.5 歳       | 3.7   | 101 歳 | 55 歳 |

## (2) 短期入所生活介護

### ①稼働率報告

|           | 2018 年度 | 2019 年度 | 前年比    |
|-----------|---------|---------|--------|
| 稼働目標      | 65.0%   | 86.0%   |        |
| 稼働実績      | 58.9%   | 73.9%   | +15.0% |
| 全体新規件数    | 62 件    | 82 件    | +20 件  |
| 荒川区新規     | 39 件    | 58 件    | +19 件  |
| 荒川区のべ利用者数 | 2,967 名 | 3,654 名 | +687 名 |

2018 年度は、特別養護老人ホーム部門の人員配置の不足やサービスの質的向上を目指し 2 ユ

ニットから 1 ユニットで運営をおこなっていた。2019 年度は、介護派遣職員も投入したが 前

年度の課題解決に取り組み、改めて 2 ユニット 20 名でのスタートを開始した。

表にある通り、稼働率や新規件数は伸びてはいるが、目標稼働率には達しておらず下記に示すことが 2019 年度の課題であり、次年度に向けて改善する項目である。

#### 1. 相談員の配置

2019年6月から専従相談員の配置ができておらず、フロア責任者やユニットリーダーが介護職と兼務しており、訪問面接に時間が要しているときがある。外部募集だけに頼らず、施設内異動も視野に入れて体制を強固化し365日受付体制を構築する課題がある。

#### 2. 空床調整

金曜日から月曜日や大型連休時には、20床が満床稼働となるのだが、平日稼働の低さ目立つ。外部居宅介護支援事業所からの依頼に頼りすぎており受け身の姿勢となっている。稼働を確保する為には、居宅支援事業所へ定期訪問での有益となる情報交換、営業活動では施設内ストロングポイントをアピールする等積極的なアプローチも必要である。

#### 3. 登録者の確認

月単位の登録者数の増減確認、特にリピートのご利用が無くなった場合には、課題を明確にし改善に向けた取り組みが必要となる。また、新規があった場合も重要でありどの点が評価を受け利用に繋がったのかを確実に捉える必要がある。

#### 4. 荒川区の利用率推移の把握

荒川区内における利用率を確認し、おたけの郷がどの位置づけになっているか確認する。他事業所の動向も確認しながら職員には競争意識を高め、区内事業所内でトップになる意識を持たせることも重要と捉えている。

##### (3) 居宅介護支援事業所

2018年度内部監査では、研修計画書の不備・利用者捺印の不備の指摘があり是正も図られ

ている。2019年度は法人内の内部監査の実施はなかったが、3名の介護支援専門員が毎月モニタリング・アセスメント・訪問実施表を確認しあい不備点がないかチェックしている。

また、毎月施設長と介護支援専門員3名でミーティングを実施し、苦情内容・困難事例・給付数・新規件数等の情報共有をおこなっている。

平均介護給付件数22件/月、平均介護予防件数8.6件/月、平均認定調査数2.6件/月である。

## 4 2018年度決算状況

### (1) 2019年度決算状況

2019年度の収入は、773,363,219円(収支計算書ベース)となり、昨年度比約3,700万円の増収となった。主な内訳は別紙事業別収支状況表を参照。

特養部門の収入面では、空室対応が迅速にでき稼働率が安定していた。助成金収入では、約660万円あり東京都借上げ住宅(約110万円)・東京都経営支援補助金(約530万円)・荒川区資格取得補助金制度(約20万円)を有効活用した。

### (2) 収入に対する人件費率

2019年度：人件費支出 470,480,307円、人件費率：60.8% (前年度比 ▲1.6%)

#### 【2020年3月31日現在】

直接雇用 看介護職員の常勤換算数：58.2名

派遣介護職員 常勤換算数：13.3名→約7,000万円/年

派遣看護職 常勤換算数：4.7名→約3,400万円/年

## 5 災害対策

### (1) 安否確認訓練

非常災害時の職員の安否確認、状況報告の実践について、セコム安否確認システムをグループ全体で運用。新規入職者向けに安否確認訓練を実施。

### (2) 防災、避難訓練等

第1回：2019年7月16・18・19・23日

警報機の操作方法や注意点の確認を職員で実施する。

第2回：2019年9月10・11・12・13日

AEDの正しい操作方法と意識・脈・呼吸の確認から心肺蘇生法を学ぶ。

第3回：2019年11月17日

尾久消防署・尾竹橋町会・おたけの郷合同の避難訓練を実施。

おたけの郷から火災が発生した設定で尾竹橋町会住民の方が施設から近隣公園まで避難誘導をする訓練。(毎年1回 実施)

