

社会福祉法人 エンゼル福祉会
越谷なごみの郷
2020 年度事業計画書

2020 年 3 月策定

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「尊厳と自立」に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供します。

●計画策定の背景

- ・本計画は社会福祉法人エンゼル福祉会中期事業計画に基づき策定する。特に、人材の採用、育める環境づくり、職員研修の充実、育成体制の見直しを図る。人材の採用については、直接雇用について皆無な状態が続いており、求人媒体の見直しや定期的な更新作業を実施し、インターネット媒体を中心に採用活動を実施する。職員が働きがいのある職場づくり、風通しのよい風土づくり、職員同士がともに成長できる、成長したいと思えるようなかかわり方を、管理者・責任者が中心となって取り組んでいく。同時に、職員の受け入れ態勢や教育関連についても柔軟に見直しをかけて体制を一度整備する。
- ・社会福祉法人の責務として、地域における公益的な取り組みをより強化していく。現段階では、オレンジカフェを月 1 回開催している。地域の方々の困りごと改善や体操などを実施し、参加者も 10 名～15 名程度参加があり、参加者も喜ばれている。
また、近年自然災害も多く発生していることから防災拠点としての役割が全うできるように地域との連携を今まで以上に強めていく。
- ・特別養護老人ホームの重度化が進む中、在宅での生活が困難となった方の受け入れ先がなく、困る方が出ないように、喀痰吸引等が必要な方の受け入れや、看取り介護に注力し、職員の技術向上に努める。体制整備に必要な研修受講と申請作業を実施していく。
- ・2019 年度 5 名の外国人技能実習生を迎えることが出来た。外国人技能実習生が介護技術習得はもちろんのこと、日本語が定期的に学べる機会の確保、自らが学びたいという環境作りとかかわりをしていく。法令に沿った受け入れ態勢を施設長、責任者が中心となって実施していく。

越谷なごみの郷 事業計画項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・・・・・ P.3
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・・・・・ P.4～P.5
- (3) 事業別計画・・・・・・・・・・・・ P.6～P.10

I 特別養護老人ホーム

II 短期入所生活介護

III 通所介護

IV 訪問介護

V 居宅介護支援

VI 総務

VII その他

(1) 育成

- ・ 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
- ・ 育成体制の見直しと介護勉強会の計画立案と実施

I 専門的な知識と技術の習得

① 介護福祉士資格取得者、認定特定行為業務従事者等の資格保有者を増やす

介護福祉士、認定特定行為業務従事者、嚙下訓練指導員、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る。(目標数値以下参照) 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にする。

【資格保有者率一覧】(2020年2月末時点)

	特養	在宅	全体	目標数値
介護福祉士	29名	26名	55名	60名(+4)
認定特定行為業務従事者	0名	0名	0名	2名(+2)
嚙下機能訓練評価員	5名	1名	6名	12名(+6)

② 研修の充実

法令上求められている研修に加え、医療的なケア・認知症ケアに関する研修・虐待防止に特化した研修も追加して年間計画を策定する。講師は、各委員会や責任者が中心に努め、将来的には、中堅職員が講師となれるような育成も視野にいれてかかわっていく。

③ リーダー職・候補者の育成

ユニットリーダーや生活相談員、リーダーを志す職員に対して、年2回研修を実施する。リーダーとしての自覚やリーダーシップを発揮することが出来るよう、主体性のある行動をとるために必要なこと、課員への伝え方等を盛り込んだ研修内容とする。外部研修への参加も積極的に行い、自ら学び、知識を習得していくようにする。

④ 育成体制の見直し

新入職者に対して定着を図るために育成体制の見直しを図る。育成担当者を定め、試用期間中の職員の関わり方を各部署で差がないようにする。また、職員同士の雰囲気や切磋琢磨できる職場環境とするために、定期的な面談などを通してかかわりを深めていく。

II グループ合同研修

① 3年目研修

エンゼルグループによる3年目職員の合同研修（宿泊研修）対象者2名

② 新規卒業者研修

2020年4月1日にグループ全体の新規卒業採用者に対して合同で入社式を実施、その後2泊3日の宿泊研修を実施する。対象者2名（高校卒2名）

(2) 雇用（採用）

●人材雇用の基本的な考え方

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く。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。

I 新規卒業予定者の採用

現在の介護、看護職員数（正規、非正規含）は延べ、75名（3月1日現在）。

2020年度新卒採用予定者数2名。内訳は高等学校卒業者2名。

新規卒業者の採用については、大学・専門学校への訪問は来年度早々開始し、高校への求人活動は7月初旬から訪問ができるようにアプローチする。また、法人全体にて、地方への採用活動を強化する。求人票の送付については、3施設連携を図り幅広く送付していく。また、地方での就職説明会や現地面接等を実施し採用担当者と協力し実施していく。訪問する際には、卒業生を同行させ、新卒者の声を進路指導室の先生に伝えていくことや、随時見学の受付や必要に応じて生徒へ就職説明を実施することを伝え、先生や学校との関係性づくりも実施していく。採用パンフレットやSNSツール等を活用し周知を図る。

① 2020年度新規卒業採用者の離職0名

② 2020年度新規卒業者3名の採用。（福祉専門学校卒業者1名以上）

II 職員の採用（中途採用）

① 特別養護老人ホーム（短期入所含）

人員基準は満たしているが、施設として考えている介護を提供するために、8名の増員が必要。外国人技能実習生の受け入れの人数にもよるが、介護職員の総数を+5人以上増加できるように採用と定着に注力する。

② 通所介護

通所介護の人材については 2 名増員を図る。人材の定着については、安定している部署なので利用者数に合わせた採用を実施していく。

③ 訪問介護

利用者人数に応じて採用を検討する。

④ 居宅介護支援

利用者人数に応じて採用を検討する。

上記を総務課中心に施設全体で連携し、年間 10 名以上の職員採用を目標値とする。定期的な職員ブログの更新を図り、越谷なごみの郷の魅力を発信していく。求人媒体については、ハローワーク、電子媒体を中心に更新や掲載を行っていく。また、採用応募者に対して、LINE でのやり取りを促し定期的な配信を実施し、常に最新の情報が得られるツールとして幅広く周知していく。

【2019 年度面接者採用者数一覧】 ※採用者数

求人媒体	介護職	看護職	CM	運転手	サ責	事務	社福	その他	計	面接辞退
ハローワーク									0	0名
ネット媒体	3	1							4	2名
ホームページ	1								1	0名
職員紹介	3					1			4	0名
人材紹介会社	3								3	0名
紙媒体	4								4	2名
合計	14	1				1			17	21名

【2019 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	6								6
人間関係			1						1
自己都合	5	1	1		1		2	1	11
体調不良	2		1		1				4
労働条件	1							1	2
定年・高齢							1		1
合計	14	1	2	0	1	0	3	2	24

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

【数値目標】

・稼働率 : 従来型 97%以上 地域密着型 96.5%以上

① 防げる入院日数の減少 (目標数値 1500 日以内)

口腔ケア・体調不良の早期発見、適切な健康管理を実施し、防げる入院を予防してきた。

2019 年度は、入院総日数が 1841 日。(2020 年 2 月 28 日現在)

昨年度の入院要因の分析を実施し、介護職員の介助方法や体調の変化に早期に発見できれば防げたのではないかと入院があった。介護職員の基本的な技術の向上と早期発見できる観察項目を職員全体でできるように実施する。

② 事故予防

ルール違反による事故、確認不足による事故を削減する。特に、薬の事故については 0 件とする。一つ一つの確認の徹底と職員の体制や確認の重要性を伝え続け事故予防に注力していく。また、介護中の事故、技術不足による事故も同様になくし、介護技術アップに向けた取り組みを実施する。転倒については、理学療法士が作成した転倒リスクの点検項目を介護職員で学び確認しなければならない観察ポイントの理解。

③ 看取り介護

現段階では、看取り介護の体制が整えきれず、ケースによっては入院してしまうケースがある。介護職員の看取りに関する技術や知識、コミュニケーション力を向上し、職員一丸となって終末期の支援ができる体制を整える。

④ 介護の専門性に特化した職員育成と実践 (2020 年度嚥下機能訓練評価員の研修 5 名受講)

嚥下困難な方の食事形態の見極めや食事中にむせたから安易に食事形態を変更するのではなく、根拠がある食事形態の変更と訓練などを実施していく。具体的には、嚥下困難な方(胃ろう栄養も含む)に対して、嚥下機能訓練評価員が定期的に嚥下機能の評価を実施し、適切な食事形態か判断を実施していく。また、胃ろうや嚥下機能が低下している方について、安全に食事に楽しみが見いだせる取り組みや、理学療法士等と連携し、完全側臥位法等の食事姿勢を検討した食事介助等も検討していく。

⑤ 入居者の状態や心理面に合わせた介護方法の確立

介護計画書に沿った支援を実施しているが、その時の入居者の状態や気分に応じて介護が展

開出来ていない部分が存在する。その時の状態や気分を見極め、その時に応じた支援内容が展開出来る介護方法を確立していく。

結果として、入居者の状態に応じた支援量や見極める事が出来、入居者の状態に応じた生活の提供が出来ることを目指していく。

⑥ 不適切なケア防止に向けた取り組み

各フロア会議にて、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る。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に特に注意して入居者へのかかわり方を見直す時間を設ける。また、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年間で勉強会を企画して実施する。認知症の症状への対応や考え方や不適切なケアを予防するための勉強会を年2回以上実施する。(委員会主催の勉強会とは別に)

虐待防止委員会、サービス適正委員会と連携し、二度と同じような事例をださないよう風化させない取り組みも定期的に開催する。

II 短期入所生活介護

数値目標

従来 SS 稼働率：120%以上

地域密着 SS 稼働率：97%以上

- ① 近年の稼働率は120%を推移。利用者がショートステイを利用してできることが増えた、家での生活が楽になったと感じられる取り組み、かかわり方を実施する。機能訓練指導員が中心となって身体的な機能維持を図り、介護職員一人一人が利用者のニーズにこたえられる職員育成も務めていく。
- ② 現在の短期入所利用者の平均介護度は低下傾向にあり、介護度1~3の割合が多い。その為、自宅では出来ないことや非日常的なイベント等を実施することで、短期入所の生活に楽しみが見いだすことが出来、「なごみのショートを使えば出来るが増える、元気になる」短期入所生活の事業所となれるよう取り組む。
- ③ 短期入所は在宅との行き来の為感染症のリスクが高い。併設される特養への持ち込みを防ぐための感染予防に対する知識と技術の向上を図り、感染の時期は、特養と短期入所生活介護の生活空間を分けて対応する。

Ⅲ通所介護

数値目標

従来 DS 稼働率：81%以上

認知症対応型 DS：70.5%以上

- ① 目標平均利用者数を 40 名以上として、多くの方にご利用いただけるよう生活相談員と連携し利用者の集客に力を入れていく。

認知症対応型通所介護では、新規利用者のご紹介が増加し、平均利用者数も増え目標収入よりも上回って経過できた年度となった。今年度は目標平均利用者数を 8.5 名以上として利用者の集客を行っていく。

また、加算に関してすぐに算定が可能な加算はないが、ADL 維持等加算についての考えを取り入れた評価を継続して行っていく。

(モニタリング時に前回と評価を比較し課題を抽出し支援方法を検討していく)

- ②通所介護では、現在持っている心身機能が維持・向上することを目的とした活動提供をおこなっていく。利用者自らが取り組める活動、役割の創出などに力を入れていく。

認知症対応型では、生活動作の中での機能訓練が中心であり 1 人 1 人が行える役割の継続や新たな役割の創出をすることで、利用者同士がお互いに支え合いながら過ごせる活動を提供していく。

- ③ 新たに生活相談員業務を担える職員の育成を図る。生活相談員に同行しながら業務を遂行していく機会を設ける。また、育成担当ができる職員も同様育成する。

Ⅳ訪問介護

- ①専門性の追求（課題：苦手の克服/品質の向上/法令遵守）

利用者を知り、情報が共有され、その共有された情報を踏まえて支援を提供していく。（アセスメント力の向上と、チームケアの向上）

サービス提供責任者退職に伴い 1 名育成を行い、加算要件を達成する

- ・サービス提供責任者勉強会（自主点検表の理解ができるようになる）
- ・サービス提供責任者が実施する研修

年間研修計画書に基づき、個別研修計画書作成（外部・内部）の研修

- ・医療との連携で実施する研修に参加し、介護度が中重度の方の対応をしていく。

「MCS 運用」・看取り・中重度の利用者対応ができる。

喀痰吸引が必要な方の対応ができ、事業所としての体制整備を構築する。

- ②総合支援（障害）

利用者自身の「意思」を生かすように、また「意思」を引き出すようにすすめます。支援する側の都合に合わせたり、支援する側の論理で急がせないようにすすめる等、あくまでも本人の自発性を引き

出すように支援していきます。(疾病に伴う不安等十分配慮していきます。)

- ・総合支援の質の向上
総合支援に関する研修(外部・内部)に参加し、知識を習得しケアに繁栄する。
- ・利用者の疾病を知る
利用者の病気を知り、その日の状態に合った支援方法を導き出し、支援の共有を図る。
- ・関係機関との連携を図る(生活支援相談員・就労作業所・あんしんサポート等)
本人らしい生活が維持できるように支援していく。

③地域活動・困っている方の情報を地域包括やネットワーク会議に発信する。事業所でネットワーク会議参加・地域活動に参加を継続していく

V 居宅介護支援

数値目標：

給付管理数：35件/一人当たり/月平均

予防給付数：6件/一人当たり/月平均

認定調査数：24件/一人当たり/月平均

- ① 昨年度は居宅ケアマネに求められる地域ネットワークづくりの足がかりを作れた。次年度は、他法人の事業所と協働して地域のマネージメント体制を強化していく。
- ② 毎月のケアプランチェックにおいて適正な業務管理体制を維持して、事業所として課せられた件数を維持し、加算領域の拡大と充実に努め、職員全員で目標予算を遂行していく。また、ケアマネの資質向上を目的とした研修計画を立案し、特定事業所の体制を維持して、法人合同研修(年3回)も実施して、法人全体としてケアマネジメントの質の向上を図っていく。

VI 総務課

- ① 年間10名以上の職員の採用
定期的なホームページ(職員ブログ等)やSNSを利用して施設の情報発信を強化していく。また、スピーディーな対応が出来るよう総務課全体で人材採用についてのやり取りができるように体制を整える。法人全体で就職フェアへの参加や効果的な求人をおこなうことにより求人費も抑制していく。
- ② 助成金・補助金・奨励金等を有効的に活用し、職員のスキルアップや雇用促進、設備修繕などに繋げていく。

Ⅷその他

① 地域貢献事業の推進

地域貢献事業として、昨年度からオレンジカフェを月1回開催。参加者数としては10名から15名参加があり、参加者から喜ばれる声も多い。外部との連携も含めながら中身の検討を実施して吟味していく。地域包括支援センターと連携して地域課題を吸い上げて施設として取り組めることは検討する。

② 残業時間の削減、有給休暇の取得

残業については、偏っている傾向もあるため、施設内で改善する必要がある。人材採用については充足するまで継続して実施していく。また、残業時間については、各勤務帯の時間を見直し少しでも残業時間減少へ取り組んでいく。有給休暇については、計画的に取得できるよう半期ごとで計画見直しし確実な有給化取得に向けて活動していく。

③ 職員の業務負担軽減に繋がる福祉用具の導入

職員の業務負担を軽減できる福祉用具の導入を目指す。介護用のソフト導入を検討。各現場で介護・看護・CM・相談員への申し送りが現在は、個々で確認しなければいけないケースや、転記作業が多い。実用的なソフト導入のため、介護職員を含めて機器選定していく。

④ メンタルヘルス

職員に対しストレスチェックを実施する。具体的には厚生労働省で発行しているチェック用紙に職員自らチェックを入れ、衛生管理者の方で管理。ある一定の得点以上を示した場合には産業医との面談につなげ、その後産業医の判断において必要な医療機関を紹介する。夜勤等によって心身の疲れが出てくることも考えられ、各所属長、施設長からのこまめな声かけ、職員交流の場所作り、面談時の感覚などを共有する事に努め、普段との違いや問題を抱えていないかななどを早く察知し早期の解決を図る。

⑤ 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ていく。大規模災害等を想定した訓練、地域連携を想定した訓練等も実施し、災害における準備体制を整える。安全災害安全委員会を中心に進めていくが、施設全体への周知も含め検討する機会を1回/年は実施する。災害から地域、事業所を守り、最小限に被害を留める地域防災の担い手として、防災士2名を養成する。

2020年度避難訓練等予定

2020年4月 総合訓練(水害時、避難誘導、通報)

2020年7月 不審者に対する防犯訓練

2020年10月 総合訓練(消火、避難誘導、通報)

2020年1月～3月 夜間を想定した避難訓練

*水害に合わせた訓練と防災計画を安全災害委員会を中心に実施する。

社会福祉法人 エンゼル福祉会
藤代なごみの郷
2020 年度事業計画書

2020 年 3 月策定

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「**尊厳と自立**」に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供します。

●計画策定の背景

- ・本計画は社会福祉法人エンゼル福祉会中期事業計画に基づき策定する。2019年度の売上が大幅に減少してしまった結果を踏まえ、安定的な財政基盤を確保するため、加算に関しては継続的に算定出来るようにし、新たな加算算定に向け施設内で定期的に話し合いを設け、加算算定に向けて体制整備する。また、各部署に対しても現在利用していただいている方の満足度を向上させる取り組みを怠らず、新規獲得に向けた取り組みも必須とし、選ばれる施設となるよう、チーム一丸となって取り組んでいく。
- ・社会福祉法人の責務として、地域における公益的な取り組みをより強化していく。地域支援事業の一環で行われている「喫茶 和」は今年5年目を迎えるため、更なる質の向上を目指し、取手市からの委託事業介護予防教室等に関しても地域住民のニーズに合わせた講義を実施し、介護における知識や介護予防の取り組みを施設としても支援し少しでも地域の為に貢献できる施設として、今一度検討する機会を設けていく。
また、中学生の職場体験や介護実習生を受け入れることで、将来介護職を目指す若い世代の育成も担っていけるようにする。
- ・介護老人福祉施設の重度化が進む中、在宅での生活が困難となった方の受け入れ先がなく、困る方が出ないよう、医療ニーズの高い方や重度認知症を患っている方など、多職種と共同して受け入れるための努力を惜しまない。チーム力を向上させることはもちろんだが、そのためには内部研修の充実、外部研修を利用することで職員一人一人の脳力を向上させ、チーム力も向上できるようにする。
- ・介護職員の人材確保は3施設を見ても厳しい状況が続いている。その中でも、2019年10月に4名の外国人技能実習生を迎えることが出来た。離職率低下を目指すには現在働いてくれている職員が継続して働くことが出来るよう、職場環境の見直し・改善は常に必要である。そのため、職員の意見を吸い上げ各部署において検討していくことが出来るようにする。

藤代なごみの郷 事業計画項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・ P.3
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・ P.4～P.6
- (3) 事業別計画・・・・・・・・ P.7～P.11

I 特別養護老人ホーム

II 短期入所生活介護

III 通所介護

IV 訪問介護

V 居宅介護支援

VI 福祉有償運送

VII 総務

VIII その他

(1) 育成

- ・ 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
- ・ なごみと付けた由来のごとく、「なごやかに笑顔」で過ごしていただくことが出来るよう、職員自身が誰に対しても笑顔で接することが出来るよう育成

I 専門的な知識と技術の習得

① 介護福祉士資格取得者、認定特定行為業務従事者等の資格保有者の増員

介護福祉士、認定特定行為業務従事者、嚥下訓練評価員、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にする。

【資格保有者率一覧】(2019年2月末時点)

	在宅	特養	全体
介護福祉士	16名	30名	46名(63%保有率)
認定特定行為業務従事者	0名	13名	13名
嚥下訓練評価員	1名	16名(看護師2名含)	17名

② 研修の充実

各部署で行われている毎月の介護勉強会は継続して実施しているが、勤務時間の関係上、同じ研修内容でも各部署それぞれで行っている現状がある。2020年度には共通項目に関しては合同で実施できるよう、体制を整備する。新卒者については、基本的な介護技術を実施し基礎を固める。2年目職員に関しては、苦手分野をなくしていきながらも慣れによる事故が起こらないよう、基本がしっかり身につけているか確認していく。3年目以上の中堅職員には、技術や対応方法等応用的に考えることが出来る人材になれるよう研修内容を策定する。リーダー職員にはリーダーシップが発揮できる研修を実施。また、法人内の定められた業務研修は必ず受講し、その他の研修には、昨年同様各自任意で各研修へ参加出来る事としており、2020年度も継続して実施していく。その他にも、基本的な介護技術研修に加え認定特定行為業務従事者（口腔内吸引と胃ろうによる経管栄養）のフォローアップ研修、虐待防止・身体拘束廃止に向けた研修を年3回実施し、絶対に起こさないようにしていく。また、部会との連動性も含めて検討・実施することで、3施設が共通の認識を持った介護が出来るよう実施する。研修を充実することで、自らの意思によって学ぶことが出来、

学習意欲が高い職員の満足度向上にも繋がる。

③ リーダー職・候補者の育成

ユニットリーダーや生活相談員、リーダーを志す職員に対して、年 2 回研修を実施する。リーダーとしての自覚やリーダーシップを発揮することが出来るよう、主体性のある行動をとるために必要なこと、課員への伝え方等を盛り込んだ研修内容とする。

外部研修への参加も積極的に行い、自ら学び、知識を習得していくようにする。

④ 複数部署をこなせる職員の育成

複数の部署をこなせる職員育成の一環として、計画期間中において 5 年目以上の介護職員全員が定期的に他事業所勤務（ジョブローテーション）出来るよう配置転換の実施、または他施設勤務が出来るよう、育成していく。そうすることで急な人員欠如等が発生した場合に施設全体・法人全体で協力して運営することが出来ることを目指す。

II 各部署での介護職員技術向上指導

① 毎月の介護勉強会は変わらず実施。研修内容等の計画については、リーダー以上で企画し内容を検討していく。運営基準に求められる研修は、前年同様、委員会主催で実施する。リーダー、中堅職員は講師役になるよう実施していく。

② 新卒職員に対しての入社時研修をグループ全体で実施。その後、基本的な介護の考え方や技術の習得等は、エンゼル福祉会合同で 3 日間にかけて実施する。

III グループ合同研修

① 3 年目研修

エンゼルグループによる 3 年目職員の合同研修（宿泊研修）対象者 8 名

② 新規卒業者研修

2020 年 4 月 1 日にグループ全体の新規卒業採用者に対して合同で入社式を実施、その後 2 泊 3 日の宿泊研修を実施する。 対象者 1 名

(2) 雇用（採用）

●人材雇用の基本的な考え方

2019 年度介護職員の募集を適宜行ってきたが、応募人数・採用人数ともに 2018 年度に比べ下回っている。2020 年度においても職員の獲得は非常に厳しいことが予想され、職員の雇用については職員紹介規定や資格取得貸付金制度の周知等を行いながら、ホームページにおけるブログの更新を行い、魅力ある施設となるようアピールしていく。藤代の昨年度の応募状況を見ると、ハローワークからの応募が多数を占めているため、ハローワークへの掲載、WEB 求人を重点的に行っ

ていき、採用獲得を目指す。

I 新規卒業予定者の採用

現在の介護、看護職員数（正規、非正規含）は延べ、81 名（3 月 1 日現在）。

2020 年度新卒採用予定者数 1 名。内訳は高等学校卒業者 1 名。

新規卒業者の採用については、近隣の高校・大学・専門学校に対しては 7 月以降に求人を出すため、訪問活動を開始する。訪問する際には、卒業生を同行させ、新卒者の声を進路指導の先生に伝えていくことや、随時見学の受付や直接生徒へ声を届けることが出来ないか等、提案しながら先生や学校との関係性づくりも実施していく。採用パンフレットや LINE next、SNS ツールを活用し周知を図り、就職希望じゃない方へも介護の魅力発信に繋げていく。

- ① 2020 年度新規卒業採用者の離職 0 名
- ② 2021 年度新規卒業業者 3 名の採用。（福祉専門学校卒業者 1 名以上）

II 職員の採用（中途採用）

- ① 特別養護老人ホーム（短期入所含）

職員配置従来型 2.1 : 1 ユニット型 1.8 : 1 の配置に必要な職員実数の確保に向けて中期事業計画（2018 年度より）はスタートしたが、2019 年度の収支の状況から、目標にあげた人員配置を満たすには収入を上げる必要がある。当面の間、採用に関しては責任者と議論しながら必要人数をその都度確認し、中途採用活動を実施する。同時に前年度を下回る離職率を目標とする。

- ② 通所介護

通所介護の介護職員数は現在 14 名（内常勤職員 3 名）。4 月より配置転換のため 2 名増員となるため、今年度の採用はなし。

- ③ 訪問介護

訪問介護の職員数は現在 8 名。2019 年度退職者は 2 名。3 月末にサービス提供責任者の退職があり、募集をしても応募が得られなかった。そのため、4 月より管理者をサービス提供責任者に登録をし、引き続き外部から人員を確保する。また、2019 年度利用者の増加が見込めず、減収となってしまった。しかし、今の人員では 2019 年度より減収となってしまうため、安定的な運営と利用者の増加のためには、サービス提供責任者 1 名と非常勤職員の募集をし、利用者増を図っていく。

- ④ 居宅介護支援

2020 年 4 月より、産休の職員が 1 名復帰するため 6 名でのスタートとなる。今年度は年度当初の人数を維持していくことを目標とし、採用はなし。

上記について総務課を中心に施設全体で連携し、現在不足している部署の人員の確保に注力し、そ

他の部署に関しては退職者が発生した場合に検討し、必要な人員を採用していく。

求人募集に関しては定期的なブログの更新を図り、藤代なごみの郷の魅力を発信していく。求人媒体については、ハローワーク、電子媒体を中心に更新や掲載を行っていく。

【2019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	機能訓練 指導員	CM	運転手	サ責	事務	社福	計	面接辞 退
ハローワーク		1 (1)	1(1)	1 (2)	1 (1)		1 (9)		5 (15)	1名
ネット媒体	1 (1)								1 (1)	2名
ホームページ									0	1名
職員紹介		1(1)							1 (1)	0名
人材紹介会社									0	0名
紙媒体									0	1名
合計	1 (1)	2 (2)	1(1)	1 (2)	1 (1)		1(9)		7 (17)	4名

【2019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		3						4
体調不良			1						1
結婚、妊娠									0
人間関係									0
その他		1	1	1		1		1	5
合計	1	1	5	1	0	1	0	1	10

※通所にはドライバー2名含む

※その他(家庭の事情、勤務継続が困難等)

*2019年度の介護職員離職率 15.3%(介護職員8名退職。年度当初52名)

全体の離職率 8.0%(年度当初124人)

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

① 医療ニーズの高い方の受け入れ

資格取得貸付金制度を活用し、認定特定行為業務従事者（喀痰吸引、胃ろう栄養）の研修を 2019 年度までに施設全体で 13 名となった。また、2018 年度より夜勤帯に 1 名の認定特定行為業務従事者を配置し、昼夜喀痰吸引が必要な方の体制を整備した。2020 年度も研修を受講したい職員へのバックアップや、すでに資格を取得している職員に対し、吸引等の手技の確認をシュミレータを使用し、指導看護師による技術確認を 3 カ月に 1 度実施する。

② 職員が起因して起きる事故を 0 にする

2019 年度を振り返る中、防げた事故は職員が起因しての事故であり、その大半はルール違反・確認不足である。その中でも薬の事故については命に係わる重大事故になりかねないため、必ず無くすために日頃よりルールを徹底させていく。また、機能訓練指導員・嚥下機能訓練評価員配置されているため、利用者の身体機能の低下をキャッチできずに起こる転倒や誤嚥・窒息事故を 0 にする。

③ 防げる入院日数の減少

2019 年度は、入院総日数が 540 日。（2020 年 2 月 28 日現在）

誤嚥性肺炎での入院と骨折事故による入院は防ぐことが出来ると考え、2020 年度の数値目標としては、入院日数 450 日以内とすると同時に特養全体稼働率 97.5%以上を目標数値とする。具体的には、転倒による骨折に関して居室内の環境設定や、下肢筋力低下予防・早期発見をすることで対応方法を検討し、未然に転倒を防ぐ。誤嚥性肺炎の予防では嚥下機能低下予防と早期発見、感染症からの入院を防ぐには体調管理の徹底、室温湿度の管理、感染症を持ち込まないことに注力することで、肺炎の件数も併せて減少させる。

④ 看取り介護

人生最後の時間を家族が立ち会えるような関わりや、回数を追うごとに進化していくことが出来るよう、振り返りを忘れず実施。入居者・家族が満足の得られる看取り介護が展開できるように体制整備、勉強会などにも参加を促し、良質な看取りが出来るよう実施していく。

⑤ 介護の専門性に特化した職員育成と実践

2019 年度、嚥下機能訓練評価員の講座を 4 名受講。2020 年 4 月には 21 名でスタートする予定。更に、2020 年度は 2 名受講予定となる。嚥下困難な方の食事形態の見極めや食事にむせたから安易に食事形態を変更するのではなく、根拠がある食事形態の変更と訓練などを実施していく。具体的には、嚥下困難な方（胃ろう栄養も含む）に対して、嚥下機能訓練評価員が定期的に嚥下機能の評価を実施し、適切な食事形態か判断を実施していく。

⑥ 会議のありかたについて再検討

施設内で行われているいくつかの会議において、会議内容・参加者・開催日について再度整理をする。各フロアごとの会議→責任者会議→運営会議→法人会議というように、段階的に検討する場を設けるよう、会議の体制を今年度は崩さず実施する。

II 短期入所生活介護

数値目標 稼働率：110%以上

2018年度の稼働率は113%であったが、2019年度は106%（2月末現在）と大きく低下してしまっている。

また、利用者より苦言を頂くこともあった。数値目標達成に向け、さらにはショートステイを利用することが「楽しみ」や「目的」となる様、以下の取り組みを実施していく。

① 楽しみのあるショートステイ

利用者から、「誰も話しかけてくれない」「来てもつまらない」との苦言を頂くことがあった。

職員側からのコミュニケーションが足りておらず、また日々のレクリエーション、非日常的なイベントの実施が不十分である。利用者・家族・介護支援専門員・職員からの生の声、さらには満足度調査の結果を基に、改善に向け新たな取り組みを実施する。

② 選ばれるショートステイ

「なごみの郷なら見てくれる」「なごみの郷に相談してみよう」と、利用者・家族・介護支援専門員に信頼され、選ばれるよう、他事業所では受け入れが難しい「重度認知症の方」、「医療依存度の高い方」（在宅酸素療法、看取り等）を事故なく継続して受け入れていく。また、受け入れ実績がないケースにおいては医務と連携し研修を実施する等体制を整備し受け入れ可能となるよう尽力すること。さらには、ショートステイを利用することで、「出来ることが増えた」「困りごとが解消した」と感じて頂けるよう、機能訓練指導員と連携し取り組む。

③ 職員の能力・意識の向上

重度認知症の方や医療依存度の高い方の受け入れを継続するため、さらには、社会福祉法人の運営するショートステイとしての責務を学ぶ機会とし、フロア勉強会を開催。能力・意識の向上を図る。

また職員が個々に動いてしまう傾向が見られるため、職員間での連携がより図れる取り組みを行い、継続性を持った介護が実践できるようにする。

④ 感染症持ち込み防止、蔓延予防

お迎え時、「乗車前検温」、「本人、同居家族の体調確認」「風邪症状の見られる方にマスク着用」等、決められたことが漏れてしまうことが無いようにする。新型コロナウイルスの蔓延拡大が危惧されている中、上記の決められたことの根拠と重要性を送迎職員と確認し「持ち込み防止」、「蔓延予防」に向け、決められたことを抜けなく実施していく。

Ⅲ通所介護

数値目標 稼働率：85%以上

① 在宅生活の継続に向けた支援の強化

「在宅生活の継続」を念頭に置き、他事業所との差別化を図る。レクリエーションをただ行うのではなく、日常生活に必要な動作などの機能訓練を機能訓練指導員が介入し盛り込む。

また、外出に関しても自分で読みたい本を図書館に借りに行くことや買い物に行き、買ってきたもので料理を行うなど、在宅生活の継続に繋がられる取り組みを行う。

② デイサービスに来る目的の明確化

デイサービスに来る楽しみや目的を見出していただくための取り組みを行う。嗜好調査を実施しご本人の趣味を余暇活動に繋がったり、嗜好品をおやつやバイキング、ラウンジで提供するなど楽しみを持てる取り組みを実施する。また、利用者様にデイサービスでの役割や担当を持っていただくよう職員が働きかける事で、利用者様の明日への活力を見出しリピーター増や利用回数増へ繋げる。

③ 年間車両事故 0 件

車両事故 0 件を目標に掲げ、ドライバーの日々の健康チェック、定期的な注意喚起、ドライバーズ会議を定期的に開催し情報の共有、ドライブドクターの活用など行う事で、事故防止と安全運転に従事できる環境を構築する。

④ 稼働率アップに向けた生活相談員の質の向上

稼働率アップにおいて施設の窓口とされている生活相談員の質の向上は必須である。生活相談員の外部研修参加、生活相談員と介護支援専門員との信頼関係の構築、新規依頼時のシステムの再構築を行う事で受け入れ幅を広げ、迅速かつスムーズな対応を実施する。

Ⅳ訪問介護

① 居宅介護・重度訪問介護の受け入れ

昨年度より障害（精神障害）の受け入れに向け取り組んできた。今年度は知識の向上の為、サービス提供責任者、課員へ研修を実施しスムーズかつ安全に受け入れられる体制を整え、障害福祉サービス利用者を年間で 5 件受け入れる。

② サービスの質の向上

現状としてヘルパーによって対応方法に差異があり利用者様へ不利益や、利用者様がヘルパーを指名してしまう事に繋がってしまっている。

月 1 回のヘルパー会議内のカンファレンス時に各項目（清掃、調理、洗濯、入浴等）のケア内容やケアを実施する上での注意事項をまとめた用紙を配布、実際携わった職員が説明を行うことでケア内容の統一を行っていき自己流となってしまう部分の改善を行う。また、事例をもとに観察項目の強化やアセスメント能力の向上にも繋げる。

③ 年間インシデント、苦情 0 件

現在サービス提供責任者 2 名体制で行っているが抜けや伝達不足による不手際があり、苦情に繋がってしまっている。2020 年度はインシデント・苦情ゼロを目標に掲げ、サービス提供責任者間

でなぜ抜けや伝達不足になってしまったのか原因を突き止め、対策を立案。連絡ノートの見直しや朝礼の導入、必要に応じて新たな連絡ツールの導入も検討。

また、サービスに関する情報が多い事も抜けの一つの要因である為、仕事内容の簡素化や情報の精査も実施し効率的な仕事を行える環境を構築する。

④ 年間車両事故 0 件

2019 年度車両事故 3 件発生。事故の傾向から内 2 件が時間に追われ、焦りから事故に繋がっていた。サービス提供責任者が走行表に見直しをかけ、ゆとりを設ける事で焦りを生まないシフトを作成する。また、会議やカンファレンスでの道路状況、危険個所の共有を行う。また、定期的な注意喚起や出勤時の健康チェックも実施する。

V 居宅介護支援

- ① 2020 年 4 月に産休の職員が戻ってくるため、年度当初は 6 名で運営していく。現在、主任介護支援専門員は 2 名。2020 年度の目標担当者数は介護 33 件・予防 7 件（トータル 40 件）、認定調査 15 件/月とする。主任介護支援専門員が中心となり指導し、特定事業所加算 I または II を算定できるよう、体制を整え介護支援専門員一人一人のスキルアップをしていく。

VI 福祉有償運送

- ① 2018 年 4 月より福祉有償運送をスタートし、事故や違反などはなく、安定した運営を行うことが出来ている。運転ボランティアについては、新しく担い手が増えても、体調不良をきっかけに引退する方もおり、ボランティアの数は横ばいとなっている。その一方で利用者の登録者は 230 名を超え、増え続けているため、ボランティアの増員が課題となっている。
- 2020 年 4 月より一事業所増えるため、情報交換をしながら運営していく。

VII 総務課

- ① 事務作業の効率化を常に検討し、不要な残業を減らしていく。また、総務課の仕事の役割分担をしながらも、全ての事務作業においてどの職員も対応できるようにしていく。
- ② 経費削減を常に考え、水光熱費の削減のアナウンス、必要物品の購入先を比較検討し提案する、無駄をなくすことを徹底的に行うことで、1 割の経費削減をする。
- (経費比率平均 41%→37%へ)

VIII その他

- ① 地域貢献事業の推進

認知症カフェ「喫茶 和」を年 4 回実施するようになり 5 年目を迎える。地域住民のニーズに合わせた講義等を実施できるよう、参加して下さっている方の声に耳を傾けながら

実施していく。シルバーリハビリ体操教室の移動が困難な方の送迎サービス(無料)も引き続き実施していく。今後は取手市の動向を見ながら、地域包括支援センターとも連携しながら地域に必要な事業を提案・実行できるようにする。

② 有給休暇取得に向けて

2019 年度は年 10 日以上有給休暇の権利がある職員に対し、5 日以上の有給休暇取得を実施し、全員が取得することが出来た。その中でも部署によってそれ以上に取れる部署、取りにくい部署がはっきりと分かれた。全部署が平均的に取れるよう、人員配置も含め、職場環境の見直し、他部署への支援なども検討しながら、施設全体で 5 日以上の有給取得が出来るようにする。

③ 外国人技能実習生の受け入れについて

2019 年度に 4 名の実習生を受け入れることが出来たが、指導するうえで技能実習生の日本語の学習において課題を残す結果となった。入国して 1 年は技能及び日本語取得に向けた継続的な意欲向上のための指導を実施する。第 2 号技能実習に移行した者について、引き続き N3 の日本語取得を目標に学習会を実施していく。

④ メンタルヘルス

厚生労働省で発行しているチェックを継続的に実施。ある一定の得点以上を示した場合には産業医との面談につなげ、その後産業医の判断において必要な医療機関を紹介する。夜勤等によって心身の疲れが出てくることも考えられ、各所属長、施設長からのこまめな声かけ、職員交流の場所作り、面談の実施に努め、普段との違いや問題を抱えていないかなどを察知し、早期の解決を図り仕事のストレスによる体調不良者を出さない。

⑤ 防災体制の確立

2019 年 10 月の台風 19 号の影響を受け、取手市内でも高齢者の避難準備が発令された。自然災害が多くなってきていることから、避難訓練に加え、水害を想定した避難訓練の実施しをしていく。

2020 年度避難訓練等予定

2020 年 4 月	通報連絡訓練 (グループ合同訓練)
2020 年 6 月	水害を想定した避難訓練
2020 年 7 月	夜間を想定した避難訓練
2020 年 10 月	総合訓練 (消火、避難誘導、通報)
2021 年 1 月～3 月	総合訓練(水害時、避難誘導、通報)

* 水害に合わせた訓練と防災計画を安全災害委員会を中心に実施する。

社会福祉法人 エンゼル福祉会
おたけの郷
2020年度事業計画書

2020年3月策定

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「**尊厳と自立**」に満ちた生活をおくるために、お客様が安心して利用できる、信頼度の高い介護サービスを提供する。

●計画策定の目的

開設年の 2013 年、荒川区からの実地検査をうけて、おたけの郷では「スタンダード=基本」をキーワードに運営をすすめてきました。また、2020 年 1 月には 3 年ぶりに東京都実地検査を受け、改めて施設内環境面やサービス運営面で課題があることがみえました。

基本を確立するために、2013 年に策定した改善計画書に加え、今回の実地検査から指摘を受けた課題を盛り組み、職員全体が ONE TEAM となり利用者への支援のあり方や組織体系・運営面など様々な角度から見直しを行い、基本（法令）に忠実な施設作りに臨んでいきたいと考えています。

もう一方、2020 年度は次年度に新規開設が 2 施設も控え、さらには新たな新規拡大にむけてチャレンジする重要な 1 年となります。そこで今年度は今まで以上に職員採用の強化に努め、そして次世代を担う職員育成に力を注いでいきます。

開設から 7 年をむかえ様々な面で課題がありながらも、問題解決能力は以前とは違い施設全体で力が備わってきたと考えています。そこで 2020 年度も昨年度同様のキーワードで臨んでいきます。

キーワードは「**stability=安定**」とします。

- ・専門職として、安定した質の高いサービスを提供する。
- ・職業人として、プロ意識を持ち質の高いサービスを提供する。
- ・経営面を安定させ、日々進化を求め、志を高く持つ。
- ・職員定着率の向上と職員採用の強化
- ・次世代を担う幹部候補者の育成強化、そして組織形成を安定（強固）させる。

このキーワードを意識して何事にも諦めない姿勢で臨み、ご利用者・ご家族・近隣関係者・職員相互の信頼関係から、この荒川区で今まで以上に活躍ができる施設作りを目指します。

おたけの郷 事業計画項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・・・・・ 6
- (3) 事業別計画・・・・・・・・・・・・ 10

I 特別養護老人ホーム

II 短期入所生活介護

III 居宅介護支援

IV その他

（1）育成

2019年度の振り返り

職員育成について、「エンゼル福祉会 年間教育訓練計画」や「おたけの郷 委員会主催研修」に基づいた研修の受講は計画通りに出来ている。しかし、委員会研修での学びが実際の仕事で活かされているか、定期的な成果確認の機会を設ける事は必要である。また、1研修4日間開催を実施しているが全職員が出席できない場合もあるので、研修開催の形態を見直す事も課題として捉えている。

新入職員のOJTについては、OJT担当を決めて（主にユニットリーダー）、経験者・未経験者を問わず三ヶ月間を独り立ちの目安として実施している。しかし、本来のOJT教育は担当者を決めてその職員だけに任せるのではなく、ユニットやフロア職員が一体となって進めていく事が重要となるので、新入職員の育成に関しては、各職種・職位に捉われず施設全体で育成する風土を改めて構築する必要がある。

また、2019年度は次期管理者・責任者・ユニットリーダー候補について、計画的な育成プランを策定して実行できていないので、新規施設開設に向けて次期候補者の育成は重要な課題である。

そこで、2020年度は人事考課面談だけに捉われず、知識技術能力の確認や職業人としての考え方の成長過程を確認する定期的な面談の場を設けていく。法人内研修や施設内研修は、充実した形となっているので、勤務調整を図り全職員が受講できるようにしていく。

2020年度目標

- ・理念実現にむけて、個々の専門性を追求するとともに、何事も諦めずに挑んでいく専門職集団を構築する。
- ・自身の仕事に対して、最後までやり遂げる責任感を育成する。
- ・職員が成長することで、事業所全体の成長に繋がることを意識した職員の育成。
- ・新規開設にむけた次世代幹部職員（施設長・責任者・リーダー職）の育成を図る。
- ・社会福祉法人に勤務する職員としての自覚と責任を養う。
- ・OJT教育システムを改編し、定着率を向上する。

上記の項目を今期の主な育成目標として、仕事を通じて職員同士がお互いを高め合えるような施設作りを狙う。また事業所内研修や法人全体研修も有効な育成手段として活用し、職員の満足度向上と併せて質的向上効果からご利用者の満足度向上も高めていく。

① 内部研修

委員会主催研修や専門職分野主催研修を年間通じて開催し、職員全体が同様の知識や技術を習得できるようにする。昨年度同様に研修講師はフロア責任者に限らず委員会メンバー（ユニットリーダー・一般職）で担っていき、積極性や責任感も同時に養う。

研修については、各課程年間2回実施し、全職員が受講できるように1課程につき4日間同一内

容で実施する。また短時間就労職員については別時間枠を設けて実施する。

その中でも今年度特に強化したい内容は①感染症対策②薬事故対策③災害対応対策である。

【研修名】

委員会主催研修	専門課程研修
食中毒予防・感染症対策研修	認知症研修（フロア責任者担当）
身体拘束廃止研修	看取り研修（フロア責任者担当）
事故防止研修	介護技術研修（理学療法士担当）
褥瘡防止研修	
食支援研修	
安全衛生・美化委員研修	
虐待防止研修	
災害対策・対応研修	

② 外部研修

特別養護老人ホーム等の介護関連の施設系は、以前の業務効率を重要視したケアから、現在は個別性を重視した支援が推進され、おたけの郷では短期入所生活介護も含め 160 床の全室が個室対応となっており、10名1ユニット体制と整備されている。そこで私達専門職に求められているのは、ご利用者の個別性や尊厳を優先した「ユニットケア」の実現である。

ユニットケアの主な特徴としては、少人数制である事から入居者同士の交流を図り、人間関係を構築して暮らしていく。そこで良好な交流を図るために専門職が関わっていき、ユニットケアを実現していく。

その実現の方法として、施設内研修もふくめ、外部で開催されているユニットケア研修・ユニットリーダー研修・認知症介護実践研修など、ご利用者の暮らしの質・職員の能力向上の質を考えた時に外部研修は有効であるために積極的に取り入れる。

また、SMBC ビジネスセミナー一定額制の研修も活用していき、専門性と社会性・能力開発系の多方面から職員の成長に繋がります。

③ 食プロ養成塾

外部講師を招いた「食プロ養成塾」は、今年度で5期生の受講となり、2017年度から受講修了者で「食支援委員会」を新設し、現在は8名で委員会活動している。また2020年度は2名受講を予定している。主な活動内容としては、半年に1回スクリーニング・アセスメント・モニタリングを全入居者に対して実施し、その中で食事をすることによって窒息や誤嚥するリスクが高い入居者を選定している。高リスク者には個別の「食支援計画書」を作成し、毎月の委員会で計

画書を基に評価を実施している。この委員会では、高リスク者を減らす事で、ご入居者ができるだけ最後まで口から食べ続けられるよう支援することを目標とする。

④ 法人内合同研修の受講

職員の経験や役職によって受講科目が設定され、個々の能力開発がより発揮されるような研修では、自己能力を高めると共に他事業所の職員とも意見交換ができる機会があり、視野を広げる意味でも有効な研修となっている。

2020年度は、初級研修2名・中堅研修① 2名・中堅研修② 5名・リーダー研修7名・マネジメント研修に7名の研修を予定している。

⑤ エンゼルグループ3年目研修

グループ法人による3年目職員の合同研修（宿泊研修）対象者1名を予定している。

⑥ エンゼルグループ全体選択研修

選択研修では、多岐の分野にわたり自己能力を向上させることのできる研修の機会が設けられている。この研修制度を大いに活用し、技術・知識を高めるとともに④⑤の合同研修と同様に見聞も広げることのできる有意義な研修であるので積極的な受講を目指す。

⑦ 人事考課制度

年間2回実施される人事考課面談では、査定する事だけを目的とせず、面談を通じて個々の課題を把握し、的確なアドバイスをもって一緒に課題に取り組む。成果評価については、基準を明示し評価の透明性も図り、職員の成長度を確認していく。

また、この制度の重要なポイントは3者面談を実施している点にある。面談の目的は、仕事上の評価だけでなく普段から抱えている悩みや心配事などをヒアリングし、その課題についても同時に解消していく場となっている。これは、法人や施設に「不満を持ち退職する」事を減少させる重要な役割を果たしているため、離職防止に役立てていく。

⑧ キャリアパス制度

人事考課制度にも関連する規程として「キャリアパス要件規程」が設けられているが、現在の仕組みとしては活用できていない状況である。この規程は職員の具体的なキャリアアップの仕組みを明示しているものであり、この制度の重要なポイントは、自身の能力や資格等に応じた処遇がされている点と、もう一つは、能力をあげる事によって将来の目標が明確になる事である。こ

これは、職員が将来展望をもって長く働き続ける事ができる仕組みであるため、今年度は改めてこの制度を活用し職員の定着に繋げていく。

⑨ OJT 教育システムの構築

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

OJT 担当者選任・・・新入職員の年齢や社会経験等を踏まえて選任する。

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

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

OJT シート・・・法人既定の書式を使用する。

OJT 期間・・・基本は3か月を試用期間終了とする。

OJT シートとあわせて、各職種の評価シートを併用して給与・雇用形態の再確認を実施する。

（2）雇用（採用）

2020年度の振り返り

職員採用計画について、2019年度は介護職員常勤換算数72名を目標として計画立案した。しかし、2020年2月現在で65.4名であり目標未達成となっている。採用活動としては、通年活用している介護系インターネットを中心に採用活動を実施し、また新卒採用にむけては、東京都内高校・専門学校の訪問と求人票の送付については関東全域・東北地方全域に郵送を実施した。現状はインターネット求人依存の形になり、また学校訪問については、法人案内だけになる等、淡白な形となっているので、定期訪問を行い進路担当者と積極的に情報交換やニーズの発掘をおこない採用に繋げていく事が課題と捉えている。

2020年度目標

●人材雇用計画

おたけの郷が安定的な運営（入居者支援）を図る中で、介護職員常勤換算72名を目指し、1名のご利用者に対し介護職員配置は2.2名を目標とする。

この目的は①全職員の公休出勤数を0日にし、有給休暇を5日以上取得する。②ショートステイの全室安定稼働を図る。③フロア責任者は全シフト現場勤務となっているので最低週2日・月間8日の管理勤務日を設定する。④ご利用者のニーズにより多く応える（利用者アンケート

では外出機会や食事に関する要望の意見が多い)

また、直接雇用者を増加させると同時進行して、人件費を圧迫している派遣介護職員の減少も実施していく。

(介護職員 人員計画数)

	2019年度実績 (2月)	2020年度計画	前年比
介護職員常勤換算数	65.4名	72.0名	6.6名
	(内訳)	(内訳)	
直接雇用者常勤換算数	51.7名	57.0名	5.3名
外国人技能実習生常勤換算数	5.0名	11.0名	6.0名
外国人留学生常勤換算数	0.3名	0名	▲0.3名
介護職員派遣常勤換算数	8.4名	4.0名	▲4.4名

2019年度職員配置状況と2020年度末計画 (常勤換算数で表示)

職種名	2019年2月現在	2020年度末計画
施設長	1	1
介護職 (外国人技能実習生含む)	65.4	72.0
看護職	7.5	7.5
介護支援専門員 (特養生活相談員兼務)	3.0	3.0
生活相談員 (ショートステイ)	0	1.0
管理栄養士	1.0	1.0
理学療法士	1.0	1.0
介護支援専門員 (在宅)	3.0	3.0
事務職	1.0 (1名育児休暇中)	2.0
運転手・用務・当直	3.5	4.0
障害者雇用	1.5	2.5
計	88.9	98.0
介護職 : ご利用者割合	2.4 : 1	2.2 : 1

●2019年度の職員採用状況 (2020年2月現在)

2019年度 応募件数：37件、面接件数：21件、採用者数：17名、介護職不採用：1名、採用後辞退者：4名。採用者数は2019年度と同数となっているが、応募件数は前年度比▲14件、面接者件数は▲2件となっている。

2020年度は応募件数を前年度200%以上目指し、面接件数や採用件数を上昇させる。

【2020年度 介護職員配置のイメージ】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
直接	49	49	50	50	52	52	53	53	54	55	56	57
外国	5	6	6	9	9	9	11	11	11	11	11	11
留学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
派遣	13	13	13	10	9	9	7	7	6	6	5	4
計	67	68	69	69	70	70	71	71	71	72	72	72

●採用方法について

①求人媒体は、WEB系介護に特化したサイトを利用する。

介護求人ナビ (業界1位 採用課金制)

②紹介予定派遣や紹介人材を取り入れ直接雇用者を増員させる。

2019年度実績：0名

③法人規程の職員紹介制度をしっかりと全職員に周知し有効活用する。

2019年度実績：3名

④採用者については、常勤に拘らずパートターマー職員を組み合わせることによって8時間の1ラインが出来る様に工夫した採用活動をおこなう。

⑤学校訪問は次年度新規卒業者の採用を図るうえで重要な活動となる。2019年度は、単発の訪問が多く占めたため、求職時期に関わらず定期的な訪問を行う。また、東北・関東・北越圏の訪問については、学科や関東就職率を分析し、地方への効果的な出張訪問や現地での面接の実施、さらに現地就職説明会の開催を取り入れ、関東圏外学校とのパイプ作りを行う。また、入寮制度は、大きな採用戦略のひとつとなっているので確実に情報発信し採用に繋げる。

2020年度新卒入社予定：高校生新卒4名 (荒川区・神奈川県・埼玉県・青森県、寮希望2名)

⑥ライン next 等を使用した SNS ツールの採用活動を取り入れ、求職者に対し積極的にアプローチを行っていく。

2019年度実績：3名

2019年度実績：0名 (問い合わせは1件あったが最終的には辞退)

⑦外国人技能実習生については、ベトナム国から6名の雇用を計画的に続けていく。起算月となるのは、毎年5月に3名（特養部門）、10月に5名（特養部門）、4月に1名（ショートステイ部門）となる。受け入れに対して重要な点は全職員が制度の理解をし、施設全体で応援する姿勢を心掛け、仕事以外にも生活面のサポートも実施していくことである。

2019年度実績：5名

⑧外国人留学生については、2019年度は2名受け入れている。ビザの関係上週28時間の就労条件はあるが、日本語の基礎習得は外国人技能実習生よりレベルは高い。基本的に留学生も継続的に日本国で就労を継続する事を目的としており、案件があれば前向きに検討を考える。

2019年度実績：2名

●離職防止について

離職率について2017年度20.6%・2018年度12.7%・2019年度1月現在11.0%である。

改善されたひとつの要因としては、職員のやりがいを追求した目標設定にあると考えられる。事業計画では、収支の安定・雇用促進（育成）・経費削減と大項目として挙げられるが、この項目に対して職員がわかりやすい目標に置き換えて、さらに目標を達成したときにどのような効果が生まれるかをわかりやすくした結果だと判断する。

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

【】内が2019年度の施設全体の共通目標であり、この目標については、責任者が中心となって決定したものである。よって、2020年度も同様にこの事業計画を達成するために、職員全員がわかりやすく且つ成果を求めやすい目標に置き換え、事業計画達成に向けて施設全体で取り組んでいく。そして、職員の『やりがい』を追求し離職防止に繋げていく。

また、開設から7年が経過し、当時導入したベッド等の福祉機器が新たな機能を備えて次々に開発されており、今年度は介護職員の身体的負担軽減も考え、「自動体位交換付ベッド」の導入を検討します。深夜にご利用者は都度目覚めることなく体位交換ができ、あわせて職員の介護量の負担軽減にも繋がる為今年度〇台の購入を予定する。

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

2019 年度の振り返り

収入の安定を図るために、入院者数の減少・服薬事故件数の減少・空床期間の日数減少を主な目標として掲げ、これらの事を取り組んだ結果、2019 年度稼働率を 97.0%以上とした。

	2018 年度	2019 年度 1 月
入院者数	1,039 日	1,023 日
服薬事故件数	23 件	24 件
空床期間	150 日	106 日
稼働率	96.7%	97.2%

結果として、空床期間の大幅な減少は改善されたが、直接職員が起因する服薬事故件数は減少していない。そこで 2020 年度も上記同様に数値目標を設定し臨んでいく。

2019 年度目標 平均稼働率目標を 97.0%以上とする。

●2020 年度目標 入院総日数を 700 日以内とする。

入院日数について、2019 年度 2 月末現在で 1,023 日である。

体調不良の早期発見、多職種が連携した体調管理、委員会や専門分野研修での知識・技術向上、施設内感染症予防（2019 年度 感染症蔓延によるフロア規制なし）など、様々な面から専門職としての質的向上を図り入院者の減少を図る。

●2020 年度目標 服薬事故件数 0 件とする。

服薬事故について、2019 年度 1 月現在で 24 件である。

薬事故は直接生命に関わり、100%職員が起因とする種別の事故である。内容としては服薬忘れや誤薬が件数の上位を占めるのだが、その殆どが手順を遵守していない事やある特定の職員が複数回発生させている背景がある。事故の発生を十分に分析・対策を図り、施設全体が絶対に妥協しない・絶対に発生させないという意識改革も併せて実施し服薬事故 0 件に努めていく。

●2020 年度目標 空床期間を 1 部屋につき 3 日以内とする。

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

日と大幅な改善を行った。2019年度は3.9日である。これは、社会福祉法人の使命を果たすために現場職員や相談員の意識改革を行った結果であると判断する。具体的な改善点としては、施設相談員の業務であり、

入居申し込み⇒意向確認⇒施設見学⇒面接⇒入居決定⇒待機確定の業務サイクルを徹底的に管理した。また単純な事であるが、退居になった場合に部屋の荷物を即日移動させ空床とした。

●重要な取り組み

専門性追求の観点から今年度は嚥下機能向上にむけた本格的な取組をおこなう。外部研修にて「食プロ養成塾」卒業者8名・受講中職員2名。2019年度は嚥下機能向上にむけた活動として入居者全員のアセスメントを実施した。アセスメント実施から高リスク者を対象に食支援委員会メンバーで2週間に1度チェック項目表（20項目あり）でアセスメントをおこなっている。高リスク者は23名あがっているが、今後は施設職員全体で嚥下機能向上にむけて取り組んで行く。

また、痰の吸引については、現在看護師の配置時間（8時～20時）でしか対応できず、24時間の吸引が必要な入居者の受入が出来ない状況である。今後は東京都でも実施されている「喀痰吸引研修」を受講し、夜勤者の内1名は吸引可能な職員の配置を目指していく。

II 短期入所生活介護

2019年度の振り返り

特別養護老人ホームでの職員配置が厳しく2017年度6月に20床から10床稼働となった。2018年下半期には、20床の再稼働を目指したが、採用が計画通りに進まず、介護職派遣を追加導入して2019年1月に20床稼働に戻した。しかし2019年度も日中帯2ユニット3名配置が出来ない日もあり年間稼働率は、2020年1月74.3%となっている。（前年度60%）

また、相談員についても365日体制が出来るように1.5名配置を予定したが、0.5名体制となった。だが、入所受付業務は課員でも対応できる業務であり、遅延せず対応できたと判断する。

2020年度目標 年間平均稼働率を82.5%以上とする。

おたけの郷の特徴としては看護師の配置時間や特別養護老人ホームと併設している事から、医療ニーズに対しての受入や緊急入所の受入についても外部のケアマネージャーから高い評価をうけていると考えられる。また、厨房がある特性も活かし入所者から希望の多いバイキングやお寿司など食に関する意向を取り入れ満足度を高めることもできている。依頼者の中にはおたけの湯に

入浴する事を目的とした申し込みも多くみられる。

採用面でも述べているが、不安定な介護派遣ではなく、施設全体の直接雇用を計画通りに遂行し、安定的な職員配置をすることを重要な目標と掲げ、年間の平均稼働率を82.5%以上にする。

Ⅲ居宅介護支援事業

2017年度、内部監査実施により訪問記録・モニタリング実施記録の不備が発覚した。（荒川区介護保険課 報告済）これにより調査を進めると20件以上に及ぶ不備があり、長いものでは、開設当初から記録がないものも発見された。その直後からは、月単位でのチェック機能をたかめ介護支援専門員同士で毎月の記録の内容を確認し不備のないように努めている。

給付面では、法人が定めている規定数に達しておらず新規プラン獲得に難航した。居宅介護支援事業所の周知や営業活動、地域に対する有益な活動（勉強会・相談会等）を確実に実施し安定した給付管理数を目指す。

件数計画は、居宅プラン85件、居宅プラン予防30件、認定調査数8件で計画をしている。

Ⅳその他

●平成28年4月社会福祉法の改正の中で（経営の原則）第二十四条の新設により、社会福祉法人の地域貢献事業の実施が明確化された。おたけの郷では、東京都と話をすすめて「働きたくてもすぐに一般企業での就労が難しい」「家庭の環境や様々な事情がありその機会がない」などを理由に働く訓練をする場を提供する『生活困窮者就労訓練事業』を申請した。

また、東京都が実施している『介護職場体験事業』ともあわせて就労訓練の場として対象者に社会復帰を応援していく。

2019年度の実績は0件である。

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

●経費削減の2019年度目標は、水道光熱費前年度▲3%を掲げたが、実績は97.9%（1月現在）
2020年度の経費削減目標は、水道光熱費前年対比▲3%と数値は明確に行う。その他の重要項目として、廃棄物費・日用品費・修繕費・リネン費の無駄を排除し費用の削減を目指す。

●職員に対するストレスチェックを実施する。具体的には厚生労働省で発行しているチェック用紙に職員自らチェックを入れ、衛生管理者の方で管理。ある一定の得点以上を示した場合には産業医との面談につなげ、その後産業医の判断において必要な医療機関を紹介する。

夜勤等によって心身の疲れが出てくることも考えられ、各所属長、施設長からのこまめな声かけ、職員交流の場所作り、面談時の感覚などを共有する事に努め、普段との違いや問題を抱えていないかなどを早く察知し早期の解決を図る。

- 避難訓練については、施設単独開催 2 回、町会・消防署・施設合同避難訓練を年 1 回実施する。町会合同の訓練では、実際に車椅子を使用し、町会の協力を受け近隣の公園に避難する形の本格的な訓練となっている。2020 年度も継続して町会と連携し訓練をおこなう。また 2019 年度は台風水害の危機もあった。実際に避難警告が発令され 1 階のご利用者とベッドは 5 階に移動し一晩過ごすことになった。今後も南海トラフ地震や台風水害が懸念される事から福祉避難所としての役割が果たせるような災害避難者訓練も実施していく。災害部会は、2019 年 2 月から災害対応対策部会と改めて、各フロア代表のメンバーについては、荒川区の立地・各責任者の居住地から河川を超えての出勤となっており有事の際には出社できない可能性があることから、荒川区在住の職員で形成することに変更した。

主な 2020 年度の活動内容として下記を挙げる。

- ・施設内避難訓練 2 回（1 回は夜間想定）
- ・町会消防署合同訓練
- ・福祉避難所としての住民受入れ訓練
- ・災害備品使用訓練

- おたけ祭りについては、2020 年度も開催し、9 月 12 日（土）を予定している。