

社会福祉法人 エンゼル福祉会
藤代なごみの郷
2025 年度事業計画書

2025 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する。

●計画策定の背景

- ・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。ここ数年を見ても介護職員の人材確保にとっても苦慮する年度となった。人材の確保においては人材紹介会社を通じての人材確保となり、更には海外人材に頼らざるを得ない状況となり、人員を確保してきたがそれでも必要な人員は確保できていない。そのため、現在勤務してくれている職員の底上げも必要となる。知識・技術の向上はもちろんのこと、一人一人のできることを増やし少ない人数でも業務を回すことができ、ご利用者様・ご入居者様へご迷惑のかからないように運営していかなければならない。そこにはさらなる上位資格の取得や上位役職に就ける者の人材育成にもつながっていくようにする。人員不足により取れていた加算を昨年度も取ることができていないため、今年度も引き続き人材確保と離職予防に注力しなければならない。また、離職防止には職場内の雰囲気は重要となるため、職員同士が仲良く何でも話し合うことが出来る環境作りが大事となってくるため、施設全体が明るく、楽しく、職員が生き生きと仕事ができる環境作りも行っていく。
- ・加算取得に関し、人員に係る加算の取得はもちろんだが、特養として取っていくべき加算を委員会等を交えて取得に向けて動いていき、ご入居者様の生活の質の向上はもちろんのこと収入アップも目指していく。
- ・昨年度も例年通りとはいかなかったが、和祭も開催することが出来た。今後は開催時期を鑑みても室内での開催で進めていく。今年度においても感染症の動向を見ながら開催し、ご家族様・入居者様が楽しんでいただけるよう取り組んでいく。また、施設一丸となって運営していくことの一つとして、各部署それぞれで行っていた季節行事に関しては各部署より参加者を募り、全部署のご入居者様・ご利用者様に楽しんでいただけるよう取り組んでいく。
- ・その他、地域に特徴に合わせた施設運営、地域貢献活動の実施をしていく。その一つとしては近隣中学校の連携、中学生の職場体験や介護福祉士等の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。
- ・各事業においては特別養護老人ホーム、短期入所生活介護については感染症の流行に伴い目標としていた数値より稼働が落ちてしまった。通所介護・訪問介護においては感染症の影響は受けなかったが現状維持の状況となった。引き続き感染症 2 次感染予防は稼働率の維持向上のためには引き続き警戒が必要。
- ・人員の確保・感染症蔓延予防に関しては施設長を筆頭に責任者で今まで以上に自部署以外のことも視野に入れながらチーム一丸となって取り組んでいく必要がある。

藤代なごみの郷 事業計画項目

- (1) 育成
- (2) 雇用(採用)
- (3) 事業別計画
 - 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 地域包括支援センター
 - VII 福祉有償運送
 - VIII その他

(1) 育成

- ・決められたルールを守り、当たり前のことを当たり前に行い、自ら進んで行動することが出来る職員になれるよう育成していく。
- ・自部署だけでなく、他部署との連携を強化、他部署で起きていることも自分事と捉え、施設が一体的に運営でき、何事にも協力し支え合うことが出来る施設を目指す
- ・なごみと付けた由来のごとく、ご利用者様・ご入居者様に「なごやかに笑顔」で安心してくらすことが出来るよう、また職員自身も笑顔で安心して働くことができる施設を目指す。

I 職員の知識・スキルの向上

①認定特定行為業務従事者の技術担保

資格保有者は医療的ケア安全委員会に所属し、毎月の委員会活動、技術担保の為シミュレーターを使用しての実践練習を実施。資格保有者が退職に伴い年々減っているため、資格取得希望者には取得しやすいよう勤務の配慮などを行い支援していく。

②内部・外部の研修への参加

- ・法改正や加算取得のための法定研修の義務付けが増え、人員不足等により参加が難しい状況が続いているが、個別研修計画に基づき確実に参加していく。また、法定研修以外の研修にも参加することで更なる知識・技術の向上を目指し、ご利用者様・ご入居者様に安全・安心で過ごしていただけるサービスを目指す。
- ・外部研修は SMBC、県主催研修、老施協などを中心に、職員が学べる場所を幅広く提供できるよう、研修会の案内や本人の学びたいという姿勢、また職員一人一人のスキルを見ながら必要な研修に参加出来るよう案内していく。

③グループ合同研修への参加

責任者以上はグループ合同の管理者研修への参加、7年目・3年目職員はグループ合同7年目・3年目研修への参加、中途採用者には入社時研修へそれぞれ参加し、知識・スキルだけではなく、他事業所の職員とのコミュニケーションを通じてコミュニケーション能力や初めて会う仲間と協力して課題を遂行する力など、自施設では学べないようなことを学ぶことで業務に生かすことが出来るようにする。

④委員会の役割をさらに広げる

施設運営に欠かすことが出来ない委員会をさらに活動的にすることでより良い施設運営を目指していく。法定研修の実施により委員会の活躍の場が広がり、委員会のあり方や役割についても明確になり、活動的に動けるようになっている。今年度はより一層進化させるために委員会主導で加算取得を進めていく。

Ⅱ リーダー・責任者・管理者等のマネジメント力の向上

① ユニットリーダーの育成

現ユニットリーダー全員が実施研修まで終了したが、研修後課題は見えたものの取り組みにまで至っていない。課題をマネジメントシートに落とすことで目標達成までの取り組みを実施する。また、ユニットリーダー会議を毎月開催し、ユニット間の課題抽出と目標達成に向け責任者を中心として実施していく。施設の中心的存在であることも自覚することが出来るよう、施設内での取り組みなども理解し、委員会の中心メンバーや研修講師など担って出来るようにする。

② 管理者・責任者の育成

毎月の運営会議への出席、運営会議後の管理者・責任者会議を行うことで運営会議後の自部署、他部署、施設全体の課題を共有することで施設運営をより良くさらに良いものとしていく。管理者・責任者としてのスキルアップとしては外部研修への参加をすることで自分の苦手分野の克服やさらなるステップアップを目指していく。また、法人及びグループ内での研修やその他打ち合わせなどには積極的に参加し、グループ内での活躍も目指していけるようにする。

(2) 雇用（採用）

●人材雇用の基本的な考え方

昨年度においても離職率は 19.42%と高い水準となった。職員の確保には苦慮し、紹介や特定技能実習生に頼らざるを得なかった。紹介に関しても日本人の雇用は難しく、外国人雇用に頼らざるを得ず、何とか人材を確保したが早期退職が続いてしまうため、現場での受け入れ態勢も強化していかなければならない。また、介護職員の人材の確保が難しいことと、生産性向上の目的で介護助手や用務員の採用もすすめていく。

看護師に関しては派遣職員で何とか人員を確保できているが、常勤職員の確保は急務であり、派遣から直接雇用に結びつけるよう働きやすい環境が提供できるようにしていく。

I 新規卒業予定者の採用

新規卒業者の採用については、法人合同で採用活動を行ったが 25 年度新卒の獲得には至らなかった。介護福祉士など養成校は実習先を就職先に選ぶことが多いため、実習生の受け入れ、法人全体の採用ツールの提案などを行い採用につなげていく。

- ① 2025 度新規卒業生 2 名の採用。(高卒 1 名、専門卒以上 1 名)
- ② 介護福祉士の実習生の受入れ(実習先から就職先を選ぶ生徒も多いため)を実施。
- ③ 高校や専門学校への訪問の実施

- ④ 茨城県内の介護福祉士養成学校の開拓。
- ⑤ 法人の採用ツールへの提案
- ⑥ 教員を目指す大学生の介護等体験の受け入れ

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）

常勤職員 5 名、その他時短、介護助手・用務員も含め常勤換算 3 名の確保。

- ② 通所介護

今年度、現在の常勤換算数を維持。退職者が出なければ採用なし。（常勤換算数 6.1）

- ③ 訪問介護

訪問介護の職員数は現在 5 名(常勤換算数 3.6)。サ責の事務作業の時間の確保より常勤換算 0.5 以上の採用。

- ④ 居宅介護支援

3 名体制が維持できるように人員を確保していく。

【2024 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	2	2		1					5
体調不良	2							1	3
結婚、妊娠、転居	1	1							2
人間関係					1				1
高齢の為									
その他	4	2	1		2				9
合計	9	5	1	1	3			1	20

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

- 90 床稼働率 ・ ・ ・ 97%以上
- 防げる事故・入院の減少 ・ ・ ・ 薬の事故 0、転倒からの骨折 0、事故からの入院を防ぐ
- 加算の取得 生産性向上推進体制、排泄支援加算、褥瘡マネジメント加算

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、吸引等の手技の確認をシュミレータを使用し、指導看護師による技術確認を毎月実施し、手技を担保する。バルーンカテーテル・在宅酸素の受入れも事故なく、引き続き看護・介護間での連携、手順の確認や定期的な勉強会等を随時行い事故なく安全に受け入れていく。医療ニーズの高い方の入所申し込みがあった際には医師と連携し、安全に受け入れるための話し合いを十分行い、受け入れていく。

また、緊急時の対応がスムーズにできるよう日頃よりハリーコールや AED を用いた心肺蘇生法などの研修を実施する。

② 薬の事故 0

薬の事故はマニュアル通りに実施せずに起こしているため、マニュアルの順守を徹底させることに注力する。

薬が飲みづらくなってきた等、状態の変化に気づき、報告することで落薬を防止などの対策をうつことができる。

③ 転倒からの骨折事故 0

個別機能訓練の継続的な実施で身体機能を維持しつつ、身体機能の変化に早期に対策が打てるようヒヤリハットを活用していく。自室環境設定や、必要な福祉用具の使用も検討し外的要因からのアプローチと内的要因である認知症による不安や環境の変化に伴う不安からくる転倒などにも注視していく。

事故が発生した場合には事故検討会を活用し再発防止に努める。

④ 防げる入院日数の減少

転倒骨折、肺炎、尿路感染による入院を防いでいくよう、ケアの未実施がないように管理していく。また、医療事故や職員が関わった事故での入院を防ぐべく、各委員会との協力、看護師との連携も強化していく。

⑤ ユニットケアの取り組み

現ユニットリーダー全員が実地研修まで終了したが研修修了時には課題が見え、取り組みも出ていたがその後の実施までには至っていない。それぞれの取り組みが実施できるよう、

マネジメントシートを用いて管理し、目標達成に向けて取り組んでいく。

⑥ 感染症 2 次感染者数 0

新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ、ノロウイルス、新興感染症等が入ってくることは想定しつつ、2 次感染を予防することに注力する。日頃より、近隣の感染状況や配置医師からの情報収集、昨年度の反省をもとに初動の徹底、フローチャートの使用、研修・シミュレーションを行い、発生時には全職員が同じ対応をとり、2 次感染を予防することが出来ようにする。

⑦ 加算の取得

夜勤配置加算、看護体制加算、日常生活継続支援加算、生産性向上推進体制加算、排泄支援加算、褥瘡マネジメント加算等取得可能な加算を安定的に取得出来るようにする。職員の配置要件が必要な加算に関しては人員の確保が急務となるため、採用する上でも加算を意識した採用を行っていく。加算取得に必要な書類や体制に関しては委員会主導で整備し、加算の取得を目指す。

II 短期入所生活介護

数値目標 稼働率：103%以上

① 選ばれるショートステイとなる

「ショートステイに行くなら藤代なごみの郷が良いよ」と言って頂けるようになる。その為にはまずは環境を整えることに注力する。行った先が汚い施設や部屋ではまた来ようという気にはなれないため、自室の清潔を保ち気持ちよく泊まっていただけるようにする。

事故を防ぎ安心して泊まって頂く為に、ご家族様から自宅での過ごし方等聞き取りを強化し出来るだけ自宅に近い環境をご用意する。

介護度の低い方のご利用も多くある為、イベントの実施、レクの充実、くつろげる空間の確保、友人との時間を過ごすことが出来るような空間の確保をしていく。

浴室も今は少なくなってきた大浴場での入浴になる為、温泉や銭湯に来たような雰囲気作りなど、大浴場ならではの活かした支援が出来るようにしていく。

② 看取り介護・医療ニーズの高い方の受入れ

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、または対応が難しい方に関しても「どうしたら受け入れられるか」を必ず施設全体で考え、受け入れることを大前提で話し合いがなされるようにする。その為には必要に応じて看護師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検討していく。

③ 感染症 2 次感染者数 0

新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ、ノロウイルス、新興感染症等が入ってくることは想定しつつ、特養同様 2 次感染を予防することに注力する。日頃より、近隣の感染状況や配

置医師からの情報収集、昨年度の反省をもとに初動の徹底、フローチャートの使用、研修・シミュレーションを行い、発生時には全職員が同じ対応をとり、2 次感染を予防することが出来ようにする。また、お迎え時の乗車前検温、本人・同居家族の体調確認、マスク着用の促し予防していく。

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

年間感染症 2 次感染者数 0 件

年間車両事故 0 件

在宅生活が少しでも長く継続できるよう、生活動作を取り入れた関わり方やサービスを実施していく。利用者の残存能力を理解した上で、専門職として「できる」を奪わない関わり方をチーム全体で実践していく。

また、安定的なサービスを提供できるよう継続的な新規獲得、感染症の予防、車両事故予防を徹底し、利用数の増加を目指す。

① 求められるサービスの実践

ご利用することで自然と残存機能が向上するよう、生活動作に直結する「タオルたたみ」、「テーブル拭き」、「カーテンの開け閉め」等の仕事を利用者とともに実践し、機能向上を図っていく。また、専門職として利用者個々の「できる」ことを安易に奪わず、「できない」ことを支援していく。レクリエーションにおいては手先や脳を使いながら他利用者と共同で行えるものを定期的実施し、楽しみながら機能向上に努めるとともに、コロナ禍で失われた利用者同士の関わりにも繋げていく。満足度調査を実施することで、取り組み内容がどうだったか利用者に評価していただき、常により良いものを提供できるような体制を築く。

また、コロナ禍で控えがちになってしまっていた外出活動や施設での定期的なイベントを強化していく。公園での散歩や商店街への買い出し等の外出活動や月行事（花見、鯉のぼり、和祭、クリスマス会等）や藤代なごみの郷でしか提供できない畑での野外活動も継続し、より外での活動を充実させていく。活動内容はケアカルテや広報誌を用いご家族様、ケアマネジャーへ共有し、満足度向上に繋げていく。

② 安定的なサービスの提供

利用者数増加に向けて、現在利用がない居宅介護支援事業所へ月に 1 度営業活動を実施していく。また、既存利用者へ満足度調査を実施し、サービスに反映させることでご利用者様ご家族様から求められるニーズを的確に捉えリピーター増加に繋げる。

収入増に向けては認知症加算の取得に向けて取り組んでいく。介護を必要とする認知症高齢者は年々増加してきており、事業所として認知症を患っている方への適切な対応が求めら

れている。認知症への理解のもと根拠のある対応を行うことでご利用様の在宅サービスの継続を支援するだけでなく、ご家族様の介護負担軽減の一助につながるケアを展開する。

今年度中に DS 相談員が認知症介護実践者研修受講し、今年度内の算定を目指す。

安定的なサービスを実施しする上で感染症対策は必要不可欠。昨年同様感染症 2 次感染者数 0 名を目標に掲げ、安心してご利用できる環境を整備していく。

水際対策・・・送迎時の検温、マスク着用徹底、家族及び CM と密な連携等

蔓延予防策・・・ソーシャルディスタンスの継続（座席の配慮、送迎の分散、入浴時の人数制限等）等

また、日頃より車両を扱う DS は事故を発生させないことも安定的な稼働には必要。2024 年度車両事故は 0 件発生となっているが、運転手の高齢化も進んできているため定期的なチェックが必要となる。社内で実施している研修を活用し運転技術のチェックや技術の担保を行う。また、2 カ月に 1 度、ドライバーズ会議を開催し、ドライブドクターを使用したヒヤリハットの共有を行い、注意喚起をはかる。

IV 訪問介護

数値目標 月平均登録者数 70 名

感染症 2 次感染者数 0 件

車両事故 0 件

① 社会の受け皿となりうる事業所となる

現在取手市は高齢者が増え続けている中で、受け皿となる事業所は少ない状況となっている。訪問介護事業所としてできる限り多くの利用者を受け入れるべく、サービス提供責任者 2 名体制を維持し、登録者人数増を進めていく。

また、ご利用様のニーズに合わせたサービスを提供するべく、必要に応じて自費サービスや障害サービスの導入の検討など幅広く対応していく。

② 次世代の人材育成

ヘルパーの高齢化が進んでおり、次世代の担い手を獲得していく必要がある。施設長と連携を図り求人活動に力を入れて獲得を目指していく。また、サービス提供責任者においては知識、技術向上のため外部研修への参加を積極的に行っていき、得たものを事業所内部へフィードバックさせ、自分自身とチーム全体のレベルアップをはかる。

③ 安定的なサービスの提供

DS 同様感染症に関しては外からの持ち込みが懸念されるが、安定的なサービスを提供する上で感染症蔓延予防策は昨年同様に徹底していく必要がある。

水際対策・・・利用前、利用時の検温、マスク着用徹底、体調確認の継続、ご家族様及び

ケアマネジャー等と密な連携等

蔓延予防策・・・長時間身体介護を行う際の感染対策の徹底、換気、エプロンの着用等

また、ヘルパーの高齢化が進み、車両事故リスクは年々増加している。2024 年の車両事故は 1 件だった。月に 1 度、ヘルパー会議で、ドライブドクターを使用したヒヤリハットの共有を行い注意喚起をはかる。また、社内で行っている研修も参加し、運転技術のチェックを行うとともに、走行表も無理なく実施できるよう定期的に見直しを行っていく。

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)

① 給付管理数介護 95、予防 21 以上の確保

地域包括支援センターに空き状況を伝え、目標数値に達することが出来るよう新規を獲得していく。

② サービス事業所、地域との連携

サービス事業所と顔の見える関係性を再度意識し、密な連携ができるようにしていく。

藤代みまもりたい等の会合へ参加し、民生委員や地域の方と顔の見える関係性づくりを継続し、地域作りへも積極的に参加していく。

③ 施設内の協力体制

自部署のみだけでなく、施設内の他の事業所と協力して施設全体で支え合い、運営できるよう提案していく。(例えば行事の運営・実施、送迎の手伝いなど)

VI 地域包括支援センター

担当地区の第 4 圏域でのサービスを利用していない 75 歳以上独居高齢者は約 480 名。高齢者世帯は約 60 名。担当圏域での要支援認定者でサービスを利用している方は約 120 名。

今後支援が必要になってくる方で地域とのつながりが薄い、家族との関係性が希薄な方がどこに相談していいかわからないという高齢者へ地域包括支援センターが相談窓口として相談する場所を知って頂くように、各自治会やサロンで地域包括支援センターについて継続的な周知をしてきます。

各専門職をいかした総合相談、権利擁護、医療機関との連携、行政との連携をしていきながら、地域で必要な支援を行う。

・地域包括支援センターとしての地域との関わりについて

新型コロナウイルス感染症が 5 類となってから地域の生活は戻りつつあるが、地域包括支援センターと地域との関わりについては自粛をしていた頃よりは増えてはいるが、地域によっては関わりが薄い状態でコロナ前の状況には戻ってはいない。

令和 7 年度は地域包括支援センターとして受け身ではなく、こちらから自治会等に出向いて講座の実

施をするなど地域との関わりを強める事業の展開を行っていく。

① 地域包括支援センターの周知

地域包括支援センターのついて知らない住民が多くいると感じている。

自治会・商店街や個人商店などパンフレットなどを持参して地域包括支援センターの周知や事業内容をお伝えして「わからない事があれば包括に相談をすればいい」との事を周知できる様にしていく。

② 地域資源の発掘

地域で行っているサロンやマルシェなど包括で把握をしていない地域資源がまだ多くあると思われる。保健師中心に地域診断を行っていき、その中でどこにサロン等の活動があるかを把握して、地域の活動に参加ができる様にしていく。

③ 認知症カフェ・認知症サポーター養成講座の開催、継続

双葉地区で行っている認知症カフェの継続。そこで行えている内容を、他地区でも行えるように人材の発掘や事業の展開など行えるようにしていく。

小学校へ声をかけて認知症サポーター養成講座の開催をして児童に認知症についての理解を深める場を提供していく。

④ 民生委員との情報共有

民生委員と顔の見える関係作りを行っていく。

特別養護老人ホーム藤代なごみの郷と協力をしながら、介護保険についての勉強会や特別養護老人ホームの見学会などを開催して、民生委員へ介護保険の理解をしてもらいながら顔の見える関係作りを実施していく。

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。
- ② 事故なく運行する。

Ⅷ その他

① 季節行事の実施

夏祭り 2025 年 8 月 29 日（金）

餅つき 2025 年 12 月 27 日（土）予定

② 2025 年度避難訓練等予定（藤代中学校と合同訓練の実施：日程未定）

2025 年 5 月 地震を想定した連絡網訓練

2025 年 7 月 総合防災訓練（夜間想定：通報、避難誘導、消火、停電、大地震）

2025 年 9 月 集中豪雨による小貝川決壊を想定した避難訓練
2025 年 12 月 総合防災訓練（通報、避難誘導、消火）
2026 年 2 月 防犯訓練