

社会福祉法人 エンゼル福祉会
越谷なごみの郷
2024 年度事業報告書

2025 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・高等学校へ訪問を実施する予定でしたが、2024 度については、数校のみの訪問となっています。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 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再開しました。

◇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	3	2	2	1	0	0
2	施設ポスター	0	0	0	0	0	0
3	ジョブメドレー	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0
7	直接応募	2	2	2	0	0	0
8	介護ジョブ	1	0	0	0	1	0
9	ハローワーク	8	7	4	3	1	0
10	職員紹介	1	1	1	0	0	0
11	外国人技能実習生	3	3	3	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	0	0	0	0	0	0
15	職員紹介	1	1	1	0	0	0
	合計	21	18	15	4	2	0

(2) 離職対策

2024 年度の離職率は若干前年度を下回る結果となりましたが、入社後 1 年未満の退職者が 8 名と退職者の半数を占めています。

また、当施設の離職率は 6 年前(離職率 22%)のピークを境に減少傾向にあります。自己都合や転職による退職が依然として上位を占めている結果となっています。入職した際は、介護業界や当法人に対して期待し希望を持って入職しましたが、それとは反してやりがいやモチベーションを保てずに多職種や他同業に転職してしまうケースが多くあります。今後の課題としては、3 ヶ月未満の早期退職者が 5 名出ていますので、OJT のシステムを改めて見直し、定期面談を実施し定着率を高めていきます。

◇2024 年度の退職理由と離職率

単位：人

退職理由	2023 年度	2024 年度
自己都合	7	6
転職	4	5
体調不良	3	2
労働条件（給与等）	1	0
人間関係	0	0
定年又は高齢のため	2	0
家族介護	1	0
引越・結婚	0	1
特定技能退職（再就職あり）	0	3
合計	18	17
離職率	15.5%	13.2%

(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 70 名配置する計画にしていたが 6 名不足の未達成となっています。

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いきました。

また、常勤職員が 4 名怪我や病気療養中の時期には夜勤専属の派遣職員を一時期導入し、直接雇用職員が日勤帯に配置できるようにしています。

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います。職員配置よりも深刻な問題は、職員の平均年齢が 58 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います。

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 62 歳となっています。数年に遡っても若い世代の入職がない状況となっていますので、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います。

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。

	2023 年度	2024 年度計画	2024 年度実績	計画比
施設長	1	1	1	0
従来型特養（SS 含）	49	52	49	▲3
地域密着型特養（SS 含）	16	18	17	▲1
従来通所	11	15	11	▲4
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	4	5	3	▲2
地域包括支援センター	5	5	5	0
医務（派遣含）	12	12	14	2
管理栄養士	2	2	2	0
理学療法士	0	1	0	▲1
総務全体	11	13	15	2
障害者雇用	2	2	2	0
	122	137	128	▲9

2. 研修・育成

5 項目を重点課題として 2024 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
- ・育成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）・・・2024 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 2 名
- ・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
所属部署上長指定研修	1 回

新卒者研修	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	2 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

	2024 年度 計画	2024 年度 実績	計画比
従来型特養	97.0%	95.5%	▲1.5%
地域密着型特養	97.0%	96.6%	▲0.4%

①入院日数の減少

適切な口腔ケアの実施・早期体調不良の発見、適切な健康管理を実施し、協力医療機関連携とは、情報共有や受診対応も早期に行ってきましたが、2024 年度入院日数が増加した主な要因としては、8 月～9 月・12 月～2 月に新型コロナウイルス感染症の罹患者が 50 名以上発生した事例があり、その後の後遺症とし食欲不振になるケースが多く見られ長期入院を余儀なくされたケースが目立ちました。肺炎による入院者も多くは新型コロナウイルスの影響が大きく作用しています。

	2024 年度 計画	2024 年度 実績	計画比
入院実績	500 日以内	1138 日 (46 名)	+638 日
肺炎入院実績	150 日 (5 名以内)	370 日 (9 名)	+220 日

② 薬に関する事故件数

ルール違反による服薬事故、ダブルチェック未実施による服薬事故を 0 件の目標を立て前年度より減少する結果になり、ご利用者を間違えての誤薬は 0 件となりました。しかし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。

	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2024 年度 実績
薬に関する事故件数	25 件	14 件	11 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す。

2024 年度看取り者数：19 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。

2024 年度虐待の芽チェックリスト実施回数：2 回

(2) 短期入所生活介護

稼働率実績

	2024 年度 計画	2024 年度 実績	計画比
従来型短期入所	100.0%	112.6%	+12.6%
地域密着型短期入所	100.0%	104.8%	+4.8%

- ① 新型コロナ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

	2024 年度 計画	2024 年度 実績	計画比
従) 稼働率	65.0%	63.2%	▲1.8%
従) 1 日平均利用者数	23.0 名	22.5 名	▲0.5 名
従) 年間新規件数	30 名	24 名	▲6 名
認) 稼働率	50.0%	33.9%	▲16.1%
認) 1 日平均利用者数	6.0 名	4.1 名	▲1.9 名
認) 年間新規件数	10 名	3 名	▲7 名
車両事故件数	0 件	1 件	物損事故 1 件あり

※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新型コロナウイルス感染症の影響は、11 月～1 月に 340 回の当日利用中止がありましたが、昨年の様な年間を通じて当日利用が相次ぐ形とはなりませんでした。(年間当月中止件数：618 件)
運営の考え方としては、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き、利用者自らが取り組める活動、役割の創出など職員が活動案を出し合って進めてまいりました。また当施設の特徴であった「外出活動」を再開し、普段中々行けない場所へお連れし心身機能の向上を図り、また屋外を歩行する、地域社会とのつながりを目的に現在まで行っております。

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。
今年度は従来型通所介護と同様、施設入所やショートステイの併用の方々も多く、計画を大きく下回る結果となりました。
現在のご利用者は特定の居宅事業所からのご紹介となっているため、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今年度以降の課題となります。

(4) 訪問介護

サービス提供時間実績（月間平均時間）

	2024 年度 計画	2024 年度 実績	計画比
介護保険サービス	380.0 時間	251.4 時間	▲128.6 時間
訪問型サービス	45.0 時間	46.3 時間	+1.3 時間
総合支援事業	195.0 時間	203.9 時間	+8.9 時間
合計	620.0 時間	501.6 時間	▲118.4 時間

登録利用者数（月間平均人数）

	2024 年度 計画	2024 年度 実績	計画比
介護保険サービス	34 名	23.3 名	▲10.7 名
予防介護サービス	12 名	10.6 名	▲1.4 名
総合支援事業	14 名	12.4 名	▲1.6 名
合計	60 名	46.3 名	▲13.7 名

① 2024 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 3.2 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）

	2024 年度 計画	2024 年度 実績	計画比
介護給付件数（月間）	35 件	38.4 件	+3.4 件
予防給付件数（月間）	6.0 件	5.3 件	▲0.7 件
認定調査件数（年間）	36 件	27 件	▲9 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きました。

(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出来ます。

【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ので、介護サービス事業者第三者評価も効果的に活用していきます。
 - ・第三者評価は 2025 年度に受審予定

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 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 2 度の感染症発生により未達成となっています。

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、2024 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。

- ・2024 年 10 月 6 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）

【関係機関主催災害対策訓練】

- ・越谷市主催 福祉避難所開設訓練は雨天のため中止
- ・川柳地区防災訓練：2024 年 3 月 2 日に明正小学校にて市役所・自治会・消防署・水道局
越谷なごみの郷参加

④ 大規模修繕の準備

開設より 25 年が経過し、修繕や設備の入れ替えが必要となってきました。
2025 年度実施に向けて各業者と打合せを開始しました。

- ・本館全体の温水配管工事
- ・全館通信機器の入れ替え（5 年リース予定）
- ・本館及び別館の LED 化（6 年リース予定）
- ・事務所改修及び修繕工事

以上