

社会福祉法人 エンゼル福祉会  
藤代なごみの郷  
平成 29 年度事業計画書(案)

平成 29 年 3 月策定

## 社会福祉法人 エンゼル会 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

- ・平成 29 年度はエンゼル福祉会との合併初年度であり、藤代なごみの郷では平成 28 年 11 月より組織体制の変更もあった。エンゼル会の中期事業計画においても最終年度であるため、合併のメリットを念頭に置いた計画、前年度の振り返りを踏まえた課題を精査し計画を策定する。
- ・平成 30 年度は医療・介護報酬改定による各介護サービス事業の基本報酬の減額が予想される中、加算を安定して算定していく為の基盤づくりのための計画と報酬改定の動向も注視しながら計画を策定する。職員の入退職によって人員配置の不安定な部分も出てきており、平成 28 年度の検証から、より安定した運営となるよう効率的に算定する計画とする。

- ・平成 28 年 4 月より改定社会福祉法の一部施行され、その中でも社会福祉法第 24 条関係において「地域における公益的な取組を実施する責務の明確化」が義務化された。当施設にて平成 28 年度から試験的に取り組んでいる部分はある。平成 29 年度も検討を重ねながら取り組んでいく。

\*現在では新規事業や公益的な取組の実施は定款変更等が必要ではあるが、迅速に公益的な取組が実施出来るよう定款変更の手続き簡素化等向けて業界関係団体から厚生労働省への働きかけを継続している。

- ・第 7 期取手市高齢者福祉計画・第 6 期介護保険事業計画における基本目標として

「高齢者が住み慣れた地域で暮らすための仕組みづくり」

「高齢者が健康で自立して暮らせるための仕組みづくり」

「高齢化が進む中での公的サービスの提供」

「介護保険事業の円滑な実施」

この 4 項目の中に当法人の果たすべき役割を具体的に示す年度とする。

\*事業計画理念、行動指針は中期事業計画参照。

## 藤代なごみの郷 事業計画項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・・・・3
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・・・・・・4
- (3) 事業別計画・・・・・・・・・・・・・6

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 その他

## (1) 育成

- ・ 専門職の集団として誇れる技術を身につけ専門職でしか成し得ない事を追求する
- ・ 常に「良質な事」を追求し成果を出す事の出来る職員の育成
- ・ 限界まで考え抜き妥協せず最善を尽くせる職員
- ・ 主体性（自ら状況を判断し、もっとも効果的な行動をとることが出来る）職員の育成
- ・ 国民に果たすべき使命(介護保険法の目的遂行)を成すひとつのチームとして専門職集団の構築する

今期の育成テーマは上記の 5 項目を掲げる。この 5 項目を主なテーマとして研修内容を構成し、地域貢献出来る職員育成を目指す。

### I 専門的な知識と技術の習得

#### ①介護福祉士資格保有率の向上

介護福祉士の資格取得に向けた支援を引き続き実施する。平成 28 年度は参加者の希望が少ない現状ではあったが、安定的な加算算定、今後の法改正を考えても、介護福祉士の需要は高く、勤務調整等を検討しながら参加者増員を図り、同時に講座内容の検討を実施する。

現状、特養全体で 40%(従来 45%、ユニット 31%)、通所介護：67.4% (11 名)、訪問介護：75.5% (7 名)。平成 29 年度は特養全体で 45%まで引き上げる。

#### ②研修の充実（研修計画書は別添）

共有すべき情報の活用を効率よく行える研修として毎月の介護勉強会は継続して実施する。しかし年次別に基礎研修と応用研修に分けての実施。特に、リーダー・中堅職員(3 年目以上)の職員へ対して、介護の専門職として必要な知識・技術・考え方等を実践出来る内容となるよう研修計画を策定する。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、認知症（認知症介護指導者による研修）に対する知識を組み込んだ内容とする。実施方法としては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、平成 29 年度も継続して実施していく。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。

#### ②-1 認知症介護実践者研修修了者 1 名

#### ②-2 認知症介護実践リーダー研修修了者 1 名

#### ②-3 ユニットケア管理者研修 1 名 ユニットリーダー研修修了者 2 名

#### ②-4 エンゼルグループ全体にて専門職の研修部会を活用し、看護師や地域包括支援センター等の各専門職等が集まりより効果的に学ぶ場として実施する。

## ②-5 希望する入居者ご家族や地域住民等の研修への参加

以前から限定した研修において希望する入居者ご家族には公開し見学していただき、一緒に学ぶ事で安心や透明性を図る事ができ、また参加者からの意見聴取も含めて実施していた。平成 29 年度も入居者ご家族への案内は継続して実施し、地域の方々を対象に、これから介護を経験していく世代の方々へも案内し参加出来る機会を設け、介護への不安を少しでも解消出来る為の機会とし、地域貢献の一環として計画する。

## ③ ジョブローテーション

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 3 年目以上の介護職員が定期的に他部署を経験（ジョブローテーション）出来るよう配置転換を実施していく。

## 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。平成 29 年度は介護経験が 2 年以下の職員は原則参加。3 年目以上の職員にはより高度な知識と先駆的な取組による技術が習得できる研修とする。年次によつての参加は業務研修と位置付け、リーダー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 4 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

グループ 3 法人による 3 年目職員の合同研修（宿泊研修）対象者 11 名

### ② 新規卒業者研修

平成 28 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 3 名

## (2) 雇用（採用）

### ●人材雇用の基本的な考え方

平成 29 年度における職員数の状況は 4 月からの新規卒業予定者の内定 3 名を含めても、平成 28 年度退職者数に至らない。引き続き離職要因を分析し離職率の減少に注力する事や、施設長・フロア責任者等が職員へ定期的な面談を実施し、悩み等を抽出し改善していく。

## 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、89名（3月1日現在）。

平成29年度新卒採用予定者数3名。内訳は高等学校卒業生3名。

- ① 平成29年度新規卒業採用者の離職0名
- ② 平成30年度新規卒業生3名以上の採用。（福祉専門学校卒業生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ユニット型1.7:1の配置に必要な職員実数の確保に向けて中途採用活動は継続して実施。前年度を下回る離職率も目標とする。

＊28年度の介護職員離職率が10%(9名退職。年度当初90名)

内特養（短期含）介護職員離職率14%

### ② 通所介護

通所介護の介護職員数は現在17名。28年度の離職者は0名だった。年度当初と比較すると-3名だが、他部署への異動のためである。退職者が出た場合に採用活動を実施する。

### ③ 訪問介護

- ・現状の業務量に対しての職員数は充足している為、退職者又は訪問数の増加に伴う採用活動を実施する。

### ④ 居宅介護支援

平成28年度4月から6名（1名産休）の体制でスタートし、退職者はいなかった。来年度の計画に合わせて増員の検討を行う。

【平成28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								1
体調不良		3					1	1	5
結婚、妊娠									0
家族介護									0
定年・高齢	1		1	1	1		1		5
その他	2	1					2		5
合計	4	4	1	1	1	0	4	1	16

## (3) 事業別計画

## I 特別養護老人ホーム

### ① 入居者（新規入居者含）の重度化への対応。

前年度に、特定行為従事者（喀痰吸引、胃ろう栄養）の研修を5名受講し、5名修了した。

平成29年度は、看護師の夜勤配置を含め、全体で6名となり、夜勤帯に1名配置できるよう体制を整え、24時間吸引が必要な方の受け入れを開始していく。配置医師、看護師、医療機関との連携も強化し、まずは昼夜吸引が必要な方で吸引回数が少ない方の受け入れから開始していく。また、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実施する。

### ② 事故予防

特養全体の事故が89件発生し、そのうち転倒事故が48件発生。転倒事故の中で、歩行中の転倒、ベッドから移動中の転倒、立ちあがり時の尻もち等繰り返して起こる事故に対して効果的な対策が考えられるように、事故予防、アセスメントに特化した研修内容を組み込む。また、職員が起因した事故（誤薬・与薬忘れ・セットミス・介護中の事故）を0にする。

### ③ 防げる入院日数の減少

平成28年度は、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。平成28年度は、入院総日数が549日。（平成29年3月10日現在）

多職種連携強化により、入院日数は減少傾向にあり、誤嚥・骨折・肺炎にならないよう、介護の観察力強化し、看護師による日々の健康管理と、早期・発見に努め、症状が重症化しないようにする。誤嚥での入院と骨折事故による入院は防ぐことは出来たと考え、平成29年度の数値目標としては、入院日数500日以内とする。

### ④ 看取り介護

平成29年度は新規採用者（中途採用含）の研修に重点を置き実施。主に2年目以下の職員に対しては看取り介護の基本的事項を反復して実施する。また、看取り介護の振り返りと評価が出来るシートを導入し看取り介護の質についても注力していく。定期的実施している研修は継続実施する。

### ⑤ 介護の専門性に特化した職員育成と実践

平成28年度より、嚥下機能訓練評価員の講座を10名受講。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を中心に安全に食事やおやつが食べられるように取り組み、内容等を計画に落とし込み評価を実施し、職員のスキルアップにつなげていく。

## II 短期入所生活介護

- ① 在宅サービスを利用しながら終末期を迎えている方の対応を強化し、看取り介護を実施。平成 27 年度 4 名、平成 28 年度は 5 名受け入れを実施した。取り組みについて事業所・医師等に知って頂く活動も同時に行う。
- ② 医療ニーズが高い方の受け入れ体制を整備していく。痰の吸引が必要な方は病院への入院に繋がっているが、退院後の受け皿が不足している現状もある。その受け皿になれるようまずは、喀痰吸引等が実施できる職員を毎日配置出来るように体制を整える。同時に、喀痰吸引等の手技の確認を、シュミレータを使用し、月 1 回指導看護師による技術の確認を行い技術の担保を実施する。
- 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。
- ④ 短期入所生活介護事業者としての地域貢献とは何かを追求し、地域が必要とする事業所としてのあり方を追求する。まずは、生活相談員が地域貢献事業に参加し、地域のニーズをくみ取り、ニーズについてフロア会議にて検討する機会を設ける。

### Ⅲ通所介護

- ① 平成 30 年度の報酬改定に合わせ、「自立支援介護」という枠組みにより要介護度を下げた事業者への介護報酬を優遇したり、自立支援介護のサービスを提供しない事業者への介護報酬を減らしたりする制度の導入が検討されている。  
利用者に居場所だけを提供しているような通所介護事業所については「減算措置も含めた介護報酬の適正化を図るべき」とされており、より専門性と効率性が求められている。  
生活上で必要な動作や社会とのつながりを意識した、外出の機会・余暇活動充実させ、活動的なデイサービスを継続させていく。
- ② 他に 29 年度は取手市委託事業として総合事業の「通所型サービス A」が開始、150 万円／年ほどの増収要因となる。
- ③ また、28 年度実績として介護福祉士の資格保有率が上がったため、29 年度はサービス提供体制強化加算の段階変更により、70 万円／年ほどの増収要因となる。

### Ⅳ訪問介護

- ① 要介護 1、2 の人（計 223 万人）向けの生活援助が介護保険から外れ、地域支援事業へ移行することは、平成 30 年度の報酬改定では先送りとなった。  
しかし、介護費用を抑制するため、事業者に対する報酬単価は減らす方向で調整されており、収入減が見込まれる。そのため、加算を算定することで収入アップに繋げていく。



29年度は「特定事業所加算Ⅱ」を申請することで所定の単位数に10%の加算となるため、約150万円/年ほどの増収となる。

- ② また、介護保険サービスと障害福祉サービスを一体的に提供する「共生型サービス」や、介護事業者が介護サービスと家族向けの食事の用意など介護保険の対象外のサービスを行う「混合介護」についての動向を見ていき、対応し得る介護技術や知識の習得に努めていく。

## V 居宅介護支援

①平成28年度4月からは6名体制（1名産休→平成29年2月復帰）での運営となり、退職者も出なかった。今年度は、主任介護支援専門員の研修を受講する。算定要件と照らし合わせ、特定事業所加算Ⅱを算定する。

## VI その他

① 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。

シルバーリハビリ体操教室	毎週木曜日開催
認知症カフェ 喫茶 和	3ヵ月に1回
福祉教室	依頼時(平成28年度2件)

上記3つを地域貢献事業として平成28年度より実施。地域のニーズを勘案し実施回数等を検討しながら実施していく。

② 経費の削減として、平成28年度より継続して実施。具体的な数値として前年度より、ガス使用量-3%。電気使用量-3%を目標とする。灯油使用料、水道使用量については、前年度を基準とし維持を図る。また複合機のカウント減少も目指す。以上の削減に対する活動の中心部署を総務課とする。

③ 平成28年度に、見守り支援機器と機械浴を導入した。見守り支援機器については、端末を使用した見守り機器の為、介護職員の業務負担軽減にもつながる。エンゼル福祉会本部の計画の中に、ICTの導入があるため、藤代なごみの郷で試験導入できるよう、職員と共に意見交換する時間を意識的に持つようにする。

④ 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。

- ⑤ 平成 29 年 4 月～6 月 夜間における避難訓練
- 平成 29 年 7 月～9 月 通報連絡訓練（グループ合同訓練）
- 10 月～12 月 総合訓練（消火、避難誘導、通報）
- 平成 29 年 1 月～3 月 総合訓練（必要な訓練を選択予定）

\*その他茨城県より原子力発電所の事故に関する通知にそつての内容を加味して訓練計画を立てる。

\*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。