

社会福祉法人 エンゼル福祉会

おたけの郷

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

・平成 29 年度は中期事業計画の実現に向けた 3 年目となる。3 年間で成し遂げる為のステップの段階として単年度の計画を策定した。また、前年度の振り返りを実施し残った課題を解決する為の活動も継続していく。

・平成 25 年開設 1 年目の 6 月に荒川区より「高齢者虐待の防止、高齢者の擁護者に対する支援等に関する法律及び介護保険法に基づく実地検査」が入り、同年 11 月に「施設入所者に対し、放棄・放任の事実」があると認定を受け、改善計画書の提出要請を受けた。その事実をもとに 26 項目の改善案を提出し施設運営をすすめてきた。なお計画書遂行にあたっては、自施設の力で改善に努めた項目もあったが、ここまで改善にむけ遂行できたのは、ひとえに系列グループ法人の多様な支援の賜物と改めて感謝の意を表したいと思います。

その甲斐があり、約 2 年半の間、荒川区へ定期的に改善報告書を提出してきたが、平成 28 年 4 月には改善 26 項目に対し目標達成の評価を受けた。よって平成 28 年度は改めて「独り立ち」を掲げる重要な年となった。

おたけの郷のキーワードは「スタンダード=基本」であり、平成 28 年度に改めて課題となった事項について今年度の目標としていく。

*事業計画理念、行動指針は中期事業計画参照。

社会福祉法人 エンゼル福祉会 事業計画項目

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

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) 育成について

・専門性を追求し、おたけの郷の理念実現にむけて諦めずに志す

上記項目を目標として掲げ、何事でも諦めずにやり遂げる職員を育成する。

① 内部研修

前途に述べた「スタンダード=基本」より、各委員会主催の研修を今年度も確実に開催し、施設内職員全員が同様の技術や知識を高める。

また、以前までは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る事により講師側の責任感も育成する事もできる。

また現任者の研修は法人全体の研修体系に準じて実施する。

【法令で定められた委員会主催研修】

| 研修名 |
|---------------|
| 全体看取り研修 |
| 食中毒・感染症合同予防研修 |
| 虐待防止・身体拘束廃止研修 |
| 事故防止研修 |
| 褥瘡対策研修 |

【施設独自研修 講師はフロア責任者】

| 研修名 |
|----------------|
| 認知症研修 |
| 医療知識研修 |
| おたけの郷 理念研修（新規） |

② 外部研修

平成 28 年度は、ユニットリーダー研修受講者が 1 名のみであった。

平成 29 年度は、ユニットリーダー研修・ユニットケア施設管理者研修・社会福祉施設 施設長研修・認知症実践者研修等、多岐にわたって研修の機会を設ける。

介護福祉士実務者研修については、荒川区補助金を活用し、5 名を受講させる予定です。

また今年度はマネジメント能力を養う研修も組み入れ組織力を強化する取組も併せておこなう。

③ 選択研修

平成 28 年度は、系列法人で開催されている選択研修は、殆ど受講できていない状況であった。平成 29 年度は大いに活用し、技術・知識を高めるとともに見聞を広げる事も養っても

らいたい。

(2) 採用計画

・おたけの郷 理念を実現するにあたり、介護職員常勤換算 72 名をめざす

平成 29 年 2 月末現在の職員数

| 職種 | 正規職員数 | 非正規職員数 |
|---------------|-------|--------|
| 施設長 | 1 | 0 |
| 看護職 | 2 | 1 |
| 介護職（フロア責任者含） | 53 | 14 |
| 施設ケアマネジャー・相談員 | 4 | 0 |
| 管理栄養士 | 2 | 0 |
| 事務員 | 2 | 0 |
| 在宅ケアマネジャー | 3 | 0 |
| 送迎運転手・清掃員・当直 | 0 | 8 |
| 障害者雇用 | 0 | 2 |
| 合計 | 67 | 25 |

介護職員の採用について

平成 28 年度当初計画では介護職員純増 10 名を目標としていたが、入職者 8 名・退職者 9 名であった。応募件数は 76 件と非常に多くエントリーがあったのだが、実際の面接者は 20 名ほどであった。

求人媒体は、介護に特化した 2 社を通年使用し、平成 29 年もこの方法は用いていく。応募件数は高いので、応募依頼者が面接に繋がる様にアプローチ力を上げ、採用計画を達成させる。そして平成 28 年度は、採用が順調ではなかったために介護職派遣を導入しているので直接雇用に最大の力を注ぎ、介護職派遣をなくしていく。

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

平成 29 年度予算・・・6 億 2,300 万円（平均稼働率 95.0%）

平成 28 年度予算は、稼働率を 95.0%で策定したが、94.5%で着地する予測である。

平成 28 年 11 月までは、計画稼働率を上回る勢いであったが、12 月～1 月にかけてインフルエンザが施設内で流行し、胃腸炎も含めてのべ 20 名もの入院者を発生させてしまったのが予算未達成の一番の要因である。

入所申込みについては、年間4回荒川区で受付をしているが、おたけの郷入所希望者は、毎回約400件もの依頼がある。年度当初は、空床が発生した時の対応が遅く2週間以上も入居希望に応える事ができない時があった。

入居者支援の面では、平成28年度より各フロア毎に責任者を配置し、責任者を中心に入居者支援に努めている。また、責任者がフロア計画書を作成し、おたけの郷の理念実現にむけて取り組んでいる。

「平成29年度予算達成にむけての主な取り組み」

目標①施設内の感染予防に力を入れ、インフルエンザ等の感染症発生0件を目指す。

取組としては、看護師中心とした感染症予防委員会を効果的に開催し、国内の発生状況等、最新情報をしっかりと入手し、感染症事前対策を確実に実施する。

目標②空床発生時対応を迅速化し、即日入居を実施する。

これまで入居が2週間以上かかったのは、入居前健康診断に時間を要した事が一番の原因として考えられる。今までは、入居予定日の三ヵ月以内の健康診断を基準としていたため入居が遅れる事が多かったが、看護責任者と検討し、入居日予定の六ヵ月前健康診断でも対応可能とした。この事で空床発生から新入居までの対応が一段と早くなった。

目標③食支援研修を活かして、入居者の食に関する委員会を発足させる。

取組としては、委員会を立ち上げ「咀嚼」「嚥下機能」「口腔ケア」等、食に関する支援を強化し、肺炎入院0件を目指す等、入居者が健康で長く過ごせるような施設環境を整える。

II 短期入所生活介護

平成29年度予算・・・9,700万円（平均稼働率99.0%）

平成28年度予算は、年間平均稼働率を99.0%で策定したが、99.0%で着地する予測である。

年度当初は、申込み依頼から回答までに時間を要し、他事業者へ依頼が流れる事も多々あった。その改善策として、相談員を2名配置にし、365日相談受付対応を開始した。その成果として平成28年8月には初めて稼働が100%を超え順調であったが、相談員が1名退職し相談業務が弱まると80%台にまで低下した。介護職員の増員も急務であるが、短期入所生活介護部門では、相談員を1名採用し、相談員2名体制に戻す。

サービス利用者支援面では、基本的な介護は基より、他事業者との競争である。平成28年度より入所者のニーズを吸い上げ、食のバイキングや外出を取り入れる等、新たな取組ができた。

平成29年度も前年同様に定期的なアンケートを行い、職員本意にならない様、入所者が希望する活動を取り入れていき他事業者と差別化を図る。食事メニューや外出の面の要望が圧倒的に多いので

外出は週1回以上、食事に関するバイキングや外食は月1回以上を実現させる。

Ⅲ 居宅介護支援

平成29年度予算・・・960万円

この事業では、荒川区実地指導の指摘事項もなく円滑に運営できている。在籍者数を増員しようと募集は続けているが、新規採用はなく内部異動も含め平成29年度は2名の増員を目指す。

Ⅳ 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。おたけの郷では東京都と話し合いを進める中で精神的な理由等で社会に出る事が出来ずに働いていない方の就労訓練として『生活困窮者就労訓練事業』を開始することになった。東京都よりこの事業については、地域貢献事業に該当すると判断を受け、平成28年12月21日に東京都より通知書が発行されている。

② 経費の削減として、水道光熱費前年度3%減を目指す。また、平成29年度は、リネン・おむつ等、適正に使用されているかも検証をおこない費用執行について厳格におこなっていく。

③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。