

平成 30 年度

事業報告書



社会福祉法人きらめき会

特別養護老人ホーム 八潮いこいの里
小規模多機能型居宅介護 横浜いこいの里

1. はじめに

=====法人理念=====

笑顔

「利用者様への笑顔」「ご家族様への笑顔」
「地域への笑顔」「自分への笑顔」

=====運営方針=====

- 一. 基本に忠実であること
- 一. 積極的に物事を考える事
- 一. 心のこもった行動をすること

■法人事業概要

◇事業所名

特別養護老人ホーム 八潮いこいの里
〒340-0824 埼玉県八潮市坂 526-1

◇事業開始日

平成 30 年 4 月 1 日

◇事業内容

特別養護老人ホーム事業 定員：従来 30 名 ユニット 90 名 計 120 名
老人短期入所事業（空床利用）

◇事業所名

小規模多機能型居宅介護 横浜いこいの里
〒245-0015 神奈川県横浜市泉区中田西 4 丁目 2 番 43-2

◇事業開始日

平成 22 年 4 月 1 日

◇事業内容

小規模多機能型居宅介護
登録定員：25 名（内通所：15 名 泊り：7 名）

2. 平成 30 年度 事業報告について（1 年を振り返って）

はじめに、社会福祉法人きらめき会を温かく見守り、支えていただいております皆様に心から御礼を申し上げます。本年度は、特別養護老人ホーム八潮いこいの里が埼玉県八潮市に平成 30 年 4 月に開所いたしました。私の夢であった特養の立ち上げが出来たことを光栄に思えたとともに、これから 1 年を振り返る中で、あっという間に思える 1 年も、毎日の積み重ねであることを改めて実感しております。

八潮いこいの里では、開所前より「3 カ月以内に満床」という目標を掲げ、職員一同、一つひとつ目の前にある課題を乗り越えていき、6 月には満床となり、黒字に転化いたしました。まだまだ、サービスやケアの質の向上といった課題がありますが、一つ一つの課題を自らの課題として真摯に受け止め、その経験をもって地域、社会に貢献していき、地域に根ざす施設を目指して参ります。

次年度は社会福祉法人きらめき会が設立して 10 年という節目の年でございます。原点に振り返り、当法人の理念である「笑顔」を大切に、ご利用者様をはじめ、ご家族様、地域の皆様、そして職員がいつも笑顔であふれた施設作りを目指し、ご利用者様に安心と信頼して頂ける施設運営を心掛けてまいります。施設においては、利用する人のみならず、ご家族、地域の皆様方をも支える地域の福祉拠点として、皆様のご期待に応えていくように、職員一同取り組んで参りますので、皆様のご指導、ご鞭撻、協力を今後ともどうぞ宜しくお願い申し上げます。

平成 31 年 4 月 1 日

社会福祉法人きらめき会
理事長 久岡 重樹

特別養護老人ホーム 八潮いこいの里

1. 職員状況

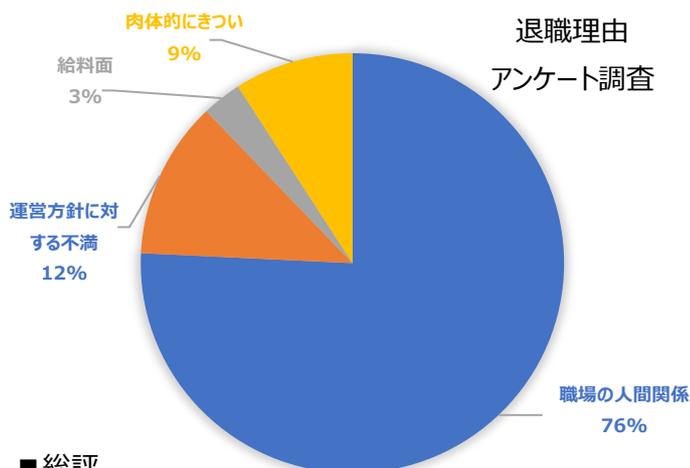
(H31.3.31 現在)

	施設長	事務長	副施設長	介護支援専門員	生活相談員	管理栄養士	機能訓練士	看護師	介護職員	事務員	宿直	清掃員	合計
職員数	1	1	1	4	3	2	3	5	60	4	2	4	90

※職員数は非常勤（パート職員）を含む

■平成 30 年度職員雇用推移 ※H30.3.31 職員在籍数⇒75 名

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
常勤	採用者数	6名	0名	1名	1名	3名	5名
	退職者数	0名	0名	1名	4名	8名	1名
非常勤	採用者数	6名	2名	1名	3名	2名	7名
	退職者数	0名	0名	2名	1名	0名	1名
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
常勤	採用者数	4名	2名	2名	1名	0名	1名
	退職者数	2名	0名	1名	3名	1名	2名
非常勤	採用者数	3名	2名	0名	2名	0名	1名
	退職者数	1名	1名	1名	1名	1名	1名



		合計
常勤	採用者数	26名
	退職者数	23名
非常勤	採用者数	29名
	退職者数	10名
離職率	起算日 (H31.3.31 現在)	36.7%

■総評

離職率が 36.7%と高い。原因としては、給与面や運営方針に関する不満があるが、大多数は人間関係のトラブルである。施設長による全職員対象の面談を実施し、メンタルヘルスクアを行っているが、更なる強化が必要である。また、福利厚生者の充実だけでなく、働き方の見直しの検討が必要。福利厚生の一環として、次年度より夏期休暇 3 日、冬期休暇 3 日の付与を実施する。

2. 会議・委員会・研修

会議名	参加者	実施状況	内容
経営会議	施設長/役職者	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 施設運営に関する業務進捗・結果等の報告 検討事項の意思決定 運営に関する問題事項の改善論
専門職会議	役職者/専門職	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 各専門職の現状 入居者のカンファレンス 課題定義、解決案の模索・決定
リーダー会議	役職者/ユニットリーダー	24回/年	<ul style="list-style-type: none"> 役職者からの連絡事項 各専門職からの連絡事項 経営会議決定事項の周知
ユニット会議	主任/介護職員	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> ユニットの問題定義・解決案 ユニット推進のための勉強会 24時間シートの作成
給食会議	役職者/ユニットリーダー	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> フジ産業の責任者を交えた問題定義・解決案 介護現場との連携確認
ケアマネ相談員会議	役職者/ケアマネ・相談員	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 入居状況や入院者の確認 待機者の確認 営業状況の確認 現状課題の検討
医務会議	役職者/看護職員	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 医務の中での問題定義・解決案 業務改善策の模索

委員会	実施状況	内容
入所判定委員会	12回/年	サービスを受ける必要性が高いと認められる者を優先的に入居させるために、入居決定過程の透明性・公平性を確保し判定を行う。
事故防止委員会	12回/年	事故報告、ヒヤリの件数周知。再発防止のため事例検討会を行う。
褥瘡予防委員会	12回/年	褥瘡ができるまでの原因を探り、ブレーデンスケールを行う。
身体拘束委員会	4回/年	身体拘束の種類や事例検討を含めた勉強会を行う。
感染予防委員会	12回/年	感染症及び食中毒予防蔓延防止のために研修や勉強会を行う。
ユニット推進委員会	12回/年	ユニットを推進するための勉強会や24時間シートの作成を行う。
衛生管理委員会	12回/年	職員健康管理やストレスチェックを行い健康推進を行う。
防災委員会	12回/年	災害時の対応確認。災害をシミュレーションし職員連絡網作成。

■スキルアップ研修の開催

4月	今後の流れについて
5月	他施設と交流しよう
6月	喀痰吸引研修
7月	認知症ケアについて
8月	スピーチロックについて
9月	接遇について

10月	新人職員研修
11月	スキンケアとヒヤリハットについて
12月	レクリエーション研修
1月	嘔吐物処理について
2月	感染予防について
3月	ターミナルケアについて

■外部研修・セミナーへの参加

4月	栄養マネジメント研修
5月	
6月	会計福祉大臣研修・褥瘡研修
7月	ユニットケア施設管理者研修
8月	接遇研修
9月	ユニットリーダー研修

10月	マイナンバー制度研修
11月	生活相談員、ケアマネ合同研修
12月	超高齢社会における栄養士の役割
1月	不在者投票取り扱い研修
2月	専門職から見た自立支援の考え方
3月	

3. 行事・レク

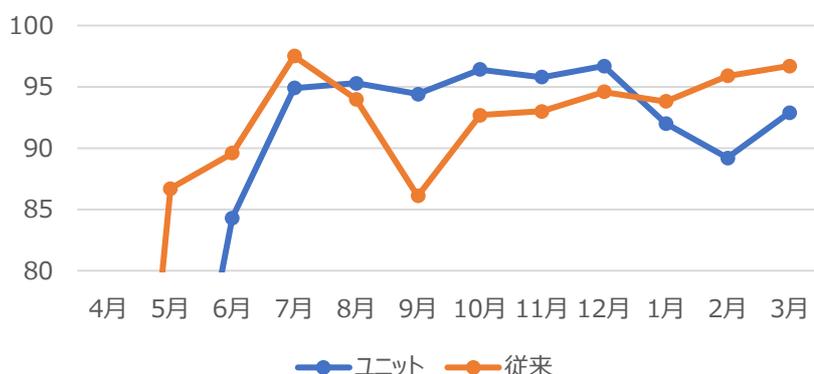
4月	居酒屋・苑内喫茶
5月	居酒屋・苑内喫茶・母の日・スイーツバイキング
6月	居酒屋・苑内喫茶
7月	居酒屋・苑内喫茶
8月	居酒屋・苑内喫茶・料理クラブ・映画鑑賞・夏祭り
9月	居酒屋・苑内喫茶・料理クラブ・映画鑑賞・敬老会
10月	居酒屋・苑内喫茶・料理クラブ・映画鑑賞・昼食レク・買い物レク・運動会・ハロウィン
11月	居酒屋・苑内喫茶・料理クラブ・映画鑑賞・昼食レク・買い物レク・阿波踊り慰問
12月	居酒屋・苑内喫茶・料理クラブ・映画鑑賞・昼食レク・買い物レク・クリスマス会・レストランいこい
1月	居酒屋・苑内喫茶・料理クラブ・映画鑑賞・初詣
2月	居酒屋・苑内喫茶・料理クラブ・映画鑑賞・いちご狩り
3月	居酒屋・苑内喫茶・料理クラブ・映画鑑賞

4. 実績報告

■稼働率推移…安定した経営を目指すため、年間常時 95%以上

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
ユニット (定員:90名)	延べ日数	542日	1623日	2278日	2650日	2659日	2549日
	稼働率	20%	58.1%	84.3%	94.9%	95.3%	94.4%
従来 (定員:30名)	延べ日数	310日	807日	807日	907日	875日	775日
	稼働率	34.4%	86.7%	89.6%	97.5%	94%	86.1%
全体合計	稼働率	23.6%	65.3%	85.6%	95.6%	95%	92.3%
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
ユニット (定員:90名)	延べ日数	2690日	2589日	2699日	2568日	2250日	2593日
	稼働率	96.4%	95.8%	96.7%	92%	89.2%	92.9%
従来 (定員:30名)	延べ日数	863日	837日	880日	873日	806日	900日
	稼働率	92.7%	93%	94.6%	93.8%	95.9%	96.7%
全体合計	稼働率	95.5%	95.1%	96.2%	92.5%	90.9%	93.8%

(参考) 稼働率推移

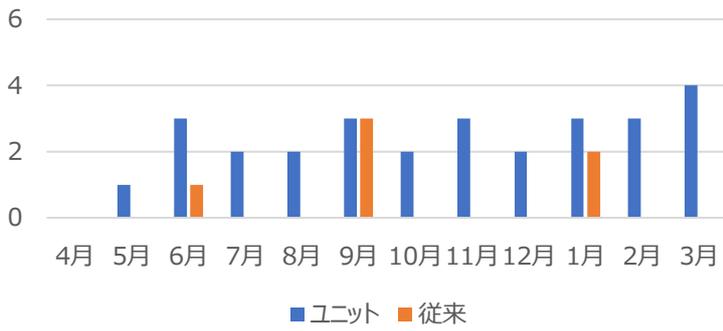


H30年度実績		合計
ユニット (定員:90名)	延べ日数	27690日
	稼働率	84.2%
従来 (定員:30名)	延べ日数	9640日
	稼働率	88.0%
全体合計	稼働率	85.2%

■入退去状況

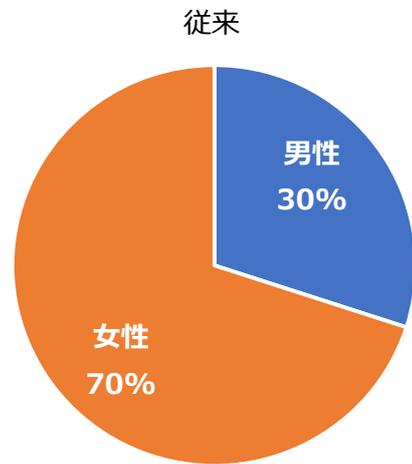
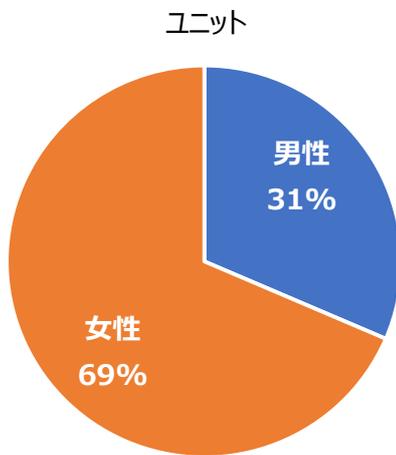
		4月	5月	6月	7月	8月	9月
ユニット	入居	41名	33名	19名	2名	2名	2名
	退去	0名	1名	3名	2名	2名	3名
従来	入居	21名	8名	2名	0名	0名	2名
	退去	0名	0名	1名	0名	0名	3名
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
ユニット	入居	3名	2名	2名	1名	5名	5名
	退去	2名	3名	2名	3名	3名	4名
従来	入居	1名	0名	0名	1名	0名	1名
	退去	0名	0名	0名	2名	0名	0名

(参考) 退去者数推移

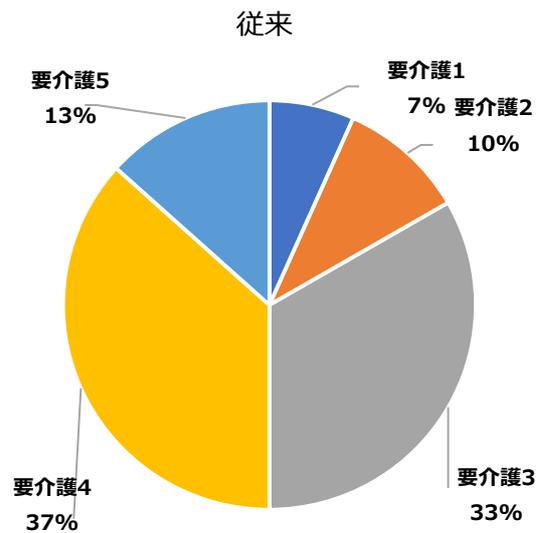
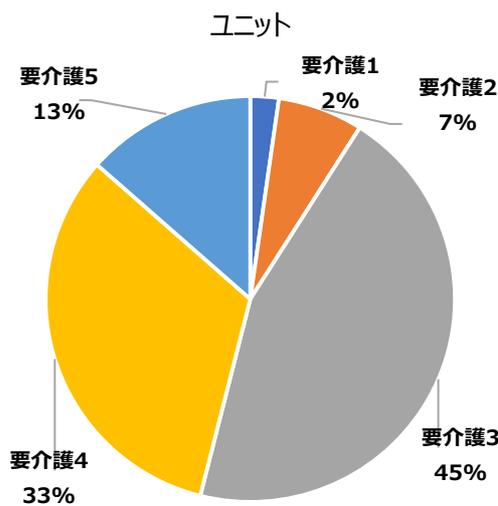


H30 年度入退去者		合計
ユニット	入居	117 名
	退去	28 名
従来	入居	36 名
	退去	6 名

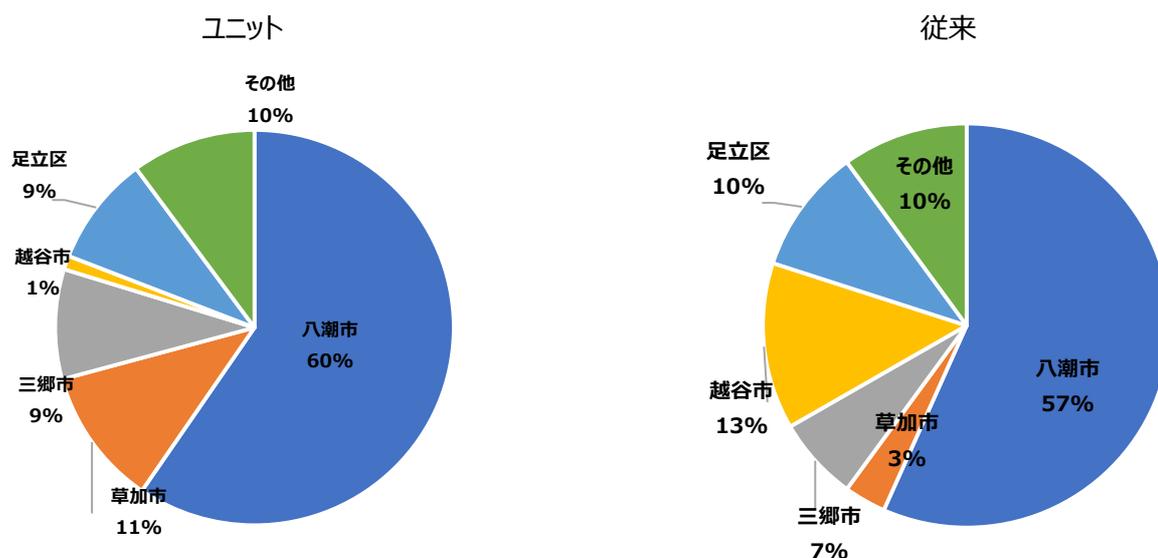
■ 入居者男女割合 (H31.3.31 現在)



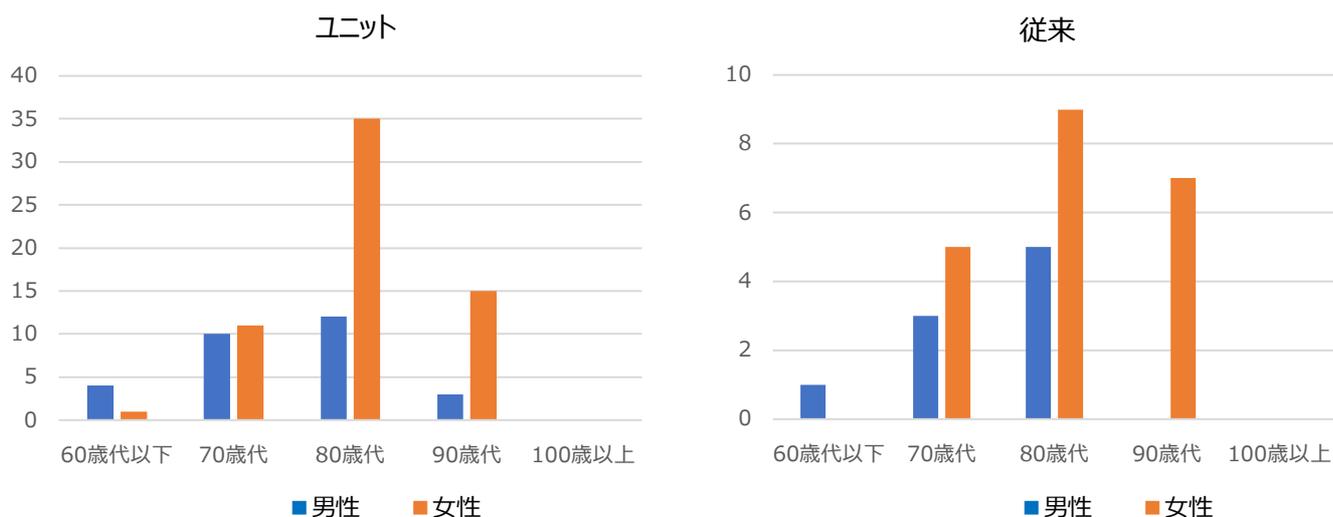
■ 入居者要介護割合 (H31.3.31 現在)



■ 保険者別入居者割合 (H31.3.31 現在)



■ 入居者男女年齢別状況 (H31.3.31 現在)



■ 総評

開設当初の目標であった3カ月で満床にし、短期間にて黒字転換出来たことは職員の自信やモチベーションアップに繋がり、施設全体的に良い効果があった。しかし、6月（満床）以降、ユニット稼働率 94.2%、従来稼働率 93.8% であり、目標としていた年間稼働率 95% 以上には届かない数字となった。原因としては、3カ月で満床にしたことにより現場が落ち着かず、事故などが重なり入院者を多く出してしまった時期があること、また、1月にインフルエンザの流行があり、施設としての対応が遅れてしまい入院者を出してしまった。このような経験を活かせるよう、次年度は施設の土台作りを行う1年にするとともに、年間稼働率を95%以上にキープすることで安定した介護保険収入に繋げたい。

初年度から内部研修・外部研修へ多く出席できたことは、職員のスキルアップに繋がり大きな成果があった。次年度では更に多くの内部研修・外部研修を行い、職員のスキルアップを行いたいと考えている。またレクリエーションや行事を多く行えたことは、入居者様・ご家族様の満足度にもつながり今年度も継続したいと考えている。

小規模多機能型居宅介護 横浜いこいの里

1. 職員状況

2019年3月31日現在

	管理者	主任	看護師	介護職員	運転手	介護支援専門員	合計
職員数	1	1	2	10	2	2	18

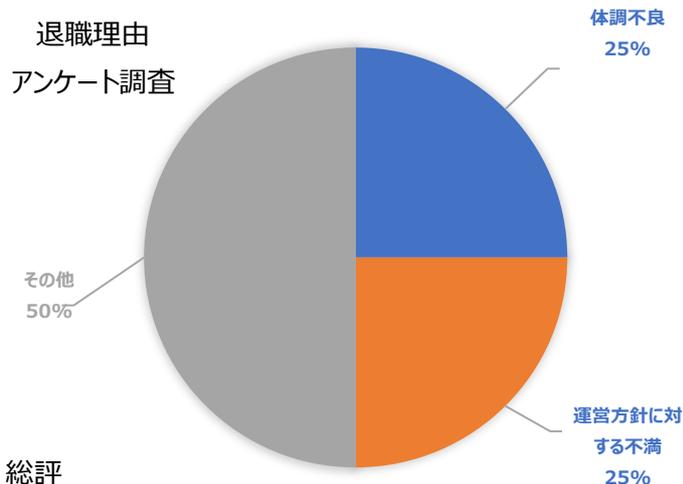
■雇用形態内訳

常勤職員：5名
非常勤職員：13名

※職員数は非常勤（パート職員）を含む

■平成30年度職員雇用推移

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
常勤	採用者数	1名	0名	0名	0名	1名	0名
	退職者数	0名	0名	0名	1名	0名	0名
非常勤	採用者数	0名	1名	0名	1名	1名	0名
	退職者数	0名	0名	0名	0名	0名	0名
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
常勤	採用者数	0名	0名	0名	0名	0名	0名
	退職者数	0名	0名	1名	0名	0名	0名
非常勤	採用者数	0名	0名	1名	1名	0名	1名
	退職者数	0名	1名	1名	0名	0名	0名



		合計
常勤	採用者数	2名
	退職者数	2名
非常勤	採用者数	6名
	退職者数	2名
離職率	起算日 ※平成31年3月31日	22%

■総評

職員確保については、有料媒体、無料媒体での広告、SNS、職員の紹介などを駆使して職員がなんとか集まっている状態。特に有料媒体で募集をかけても1件も来ないこともあり、今後の募集については再検討が必要である。離職率に関しては20%を超えているが、体調不良や家庭の事情などでの退職であり、ある程度職員は定着している。職員の半分以上は勤続5年以上、また一旦退職しても戻りで再雇用をしている。次年度は更に働きやすい環境づくりの整備を重点的に行い職員の定着をしっかりと行っていく予定。

2. 会議・委員会・研修

会議名	参加者	実施状況	内容
経営会議	法人本部/管理者	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 施設運営に関する業務進捗・結果等の報告 検討事項の意思決定 運営に関する問題事項の改善論
運営推進会議	泉区役所・町内会長・民生委員・管理者、ケアマネ	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 活動報告 登録者の状況 地域への情報提供 運営方針
全体会議	全職員	24回/年	<ul style="list-style-type: none"> 研修参加の発表 モニタリング
サービス会議	主任/介護職員	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 係の役割が行われているかの確認

■スキルアップ研修の開催

4月	事故報告書について	10月	口腔ケア
5月	日誌の記録について	11月	
6月	ヒヤリハット報告書について	12月	レクリエーション研修
7月		1月	高齢者身体観察について
8月	感染症対策	2月	コミュニケーションについて
9月	虐待防止について	3月	ユマニチュードについて

■外部研修・セミナーの参加

4月	嚥下障害セミナー	10月	口腔ケア
5月		11月	
6月		12月	認知症にあわせたレクリエーション援助
7月		1月	高齢者の身体観察
8月	感染症対策研修	2月	傾聴と比言語 コミュニケーション
9月	虐待防止マネジメント	3月	ユマニチュード研修

3. 行事・レク

4月	お花見散歩、音楽会（東海大学生、演奏会）、お誕生日会（外食）
5月	子どもの日、柏餅を手作り、母の日（プレゼント）
6月	父の日（プレゼント）
7月	七夕まつり、流しそうめん
8月	夏祭り、居酒屋レク
9月	敬老の日のプレゼント
10月	ハロウィン、手作り仮装パーティー
11月	近隣の公園に紅葉がり
12月	クリスマス会
1月	お正月、新年会、初詣
2月	節分
3月	桃の節句

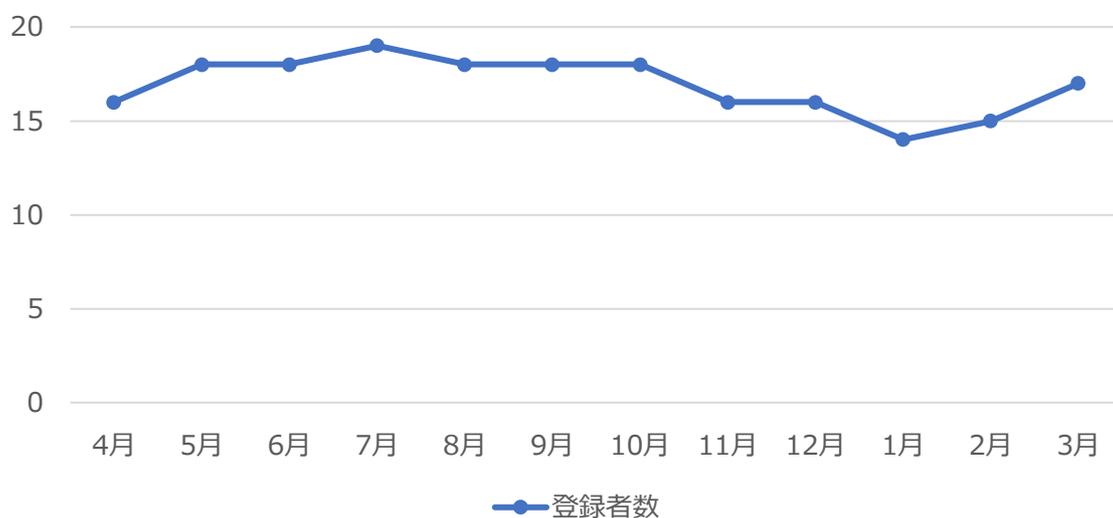
4. 実績報告

■登録状況について

1) 登録定員は25名（内通い15名、泊り7名）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
登録者数	16	18	18	19	18	18	18	16	16	14	15	17
増	0	3	0	1	0	0	1	0	0	0	1	2
減	0	1	0	0	1	0	1	2	0	2	0	0

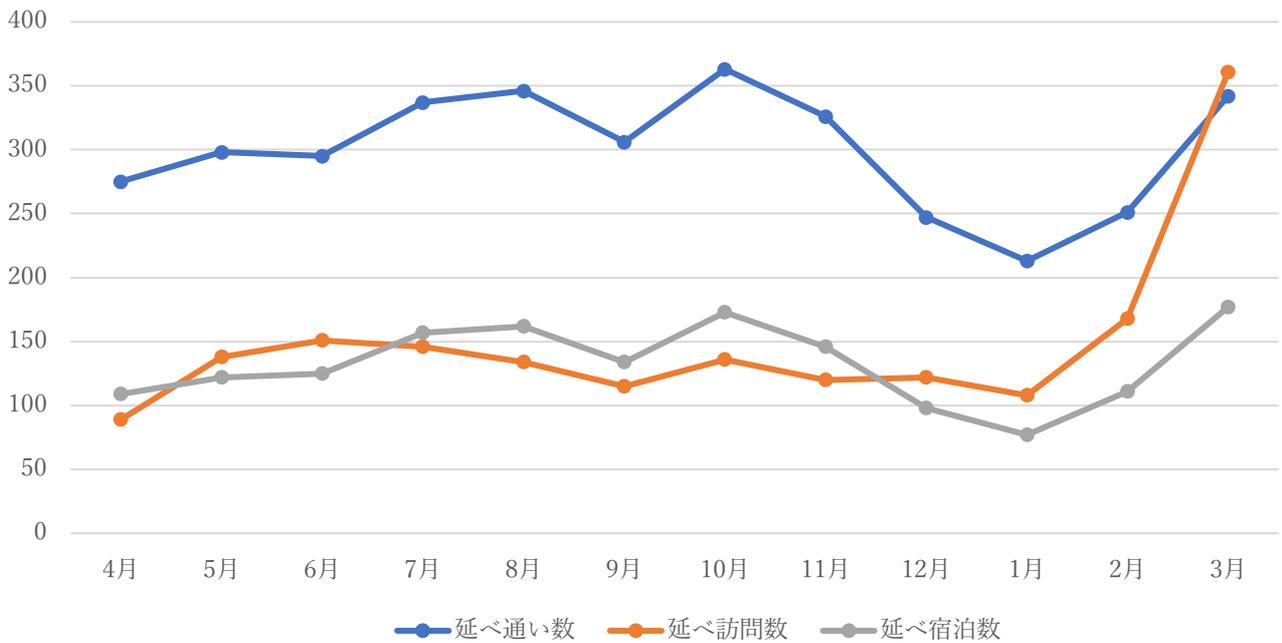
平成30年度 登録者数推移



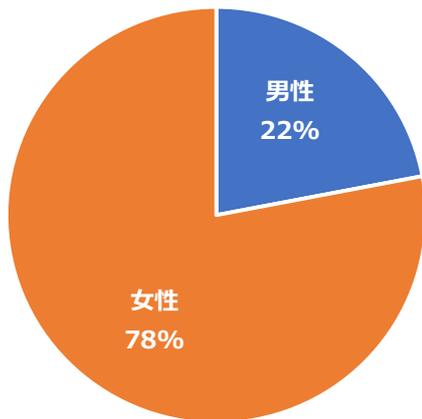
■サービス提供状況について

1) 各月別延サービス利用回数及び一日当たりの平均利用回数

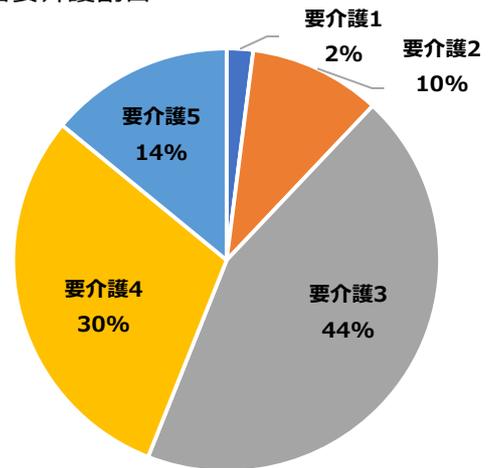
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
延べ通い数	275	298	295	337	346	306	363	326	247	213	251	342
平均数/1日	9.2	9.6	9.8	10.9	11.2	10.2	11.7	10.9	8.0	6.9	9	11
延べ訪問数	89	138	151	146	134	115	136	120	122	108	168	361
平均数/1日	3.0	4.5	5.0	4.7	4.3	3.8	4.4	4.0	3.9	3.4	5.8	11.6
延べ宿泊数	109	122	125	157	162	134	173	146	98	77	111	177
平均数/1日	3.6	3.9	4.2	5.1	5.2	4.5	5.6	4.9	3.2	2.5	3.9	5.7
延べ回数	473	558	571	640	642	555	672	592	467	398	530	880
平均数/1日/1人	0.99	1.00	1.06	1.09	1.15	1.03	1.20	1.23	0.94	0.7	1.20	1.76



■ 入居者男女割合



■ 入居者要介護割合



■ 総評

本年度は登録定員を20名以上常時確保することを目標としていたが、達成できた月がなく、1月には登録定員が14名まで落ち込んだ。原因としては、営業不足、地域との連携不足などが考えられる。営業の強化、働き方の見直し等是正が必要である。コンサルを利用することも検討したが、費用が合わず2月、3月に事務長を外向させ立て直しを行った。結果、登録が3名増え、加算も4月より5つ新しく取得する。また、介護予防の申請も行うことで方針が固まった。今後は登録を増やし、年間登録者数を平均22名確保できるよう地域との連携、営業強化を行い、是正をしていく予定。また、八潮の主任を2ヶ月に一度、横浜に支援に行かせる。

職員については、介護力の向上があげられる。平成30年度では、内部研修&外部研修などの計画を立てておらず職員研修が十分に出来ていなかった。その為、今年度は1年間の研修計画を作成し、職員のスキルアップを目指す。