

令和 6 年度

事 業 報 告 書

社会福祉法人 藤英会

I.施設理念

～ のびのび 明るく 穏やかな暮らし ～

II 施設方針

1. 一人でも多くの方に＜家としての暮らしの場＞を提供することが私たちの使命です。
2. スタッフは＜心をつなぐ＞にし、ご利用者様の暮らしに寄り添ってまいります。
3. ご利用者様のお話を丁寧に聞き、ご家族参加型の施設運営を目指します。
4. 地域の皆様に、お気軽にご利用いただき、また育てていただけるよう取り組んでいきます。
5. スタッフ一人一人の＜やる気＞と＜向上＞を支援するためのシステムを整えております。

III. 事業方針

介護業界を取り巻く環境は大きく変化しました。

2025年問題は来年となり、続いて2040年問題もあり先行きは不安要素ばかりです。

加えここ1,2年の物価および光熱費の高騰は介護報酬の改定では追いつかず経営状態をも左右する大きな問題になりました。

不安定なこのような時は大規模法人が有利になりますが、単独施設でも価値を高め地域のニーズをしっかりと捉え、みどりの丘でしかできない唯一無二のサービスを提供することで安定した利用者を獲得し、高稼働率の維持を図ることを方針としました。

また今後も人手不足の解消は望むことはできませんので技能実習生、特定技能の受け入れを継続して行いました。現在は6名配置することができ、人員確保に余裕が出るようになりました。

よりよいサービスを提供するためにも今後も外国人介護人材を活用していきます。

IV.事業目標

- (1) 地域のニーズを把握し必要とされる施設運営を行いました。
- (2) 介護D Xにより業務効率化を図り職員の負担軽減に繋げる準備を始めました。
- (3) 外国人雇用など人材確保し安定したサービスを提供できるようにしました。
- (4) 自然災害と感染症のB C Pを継続し、持続可能な運営を目指しました。
- (5) 各部署の努力により選ばれる施設を意識し、高稼働率の維持に努めました。

V.事業実施計画

(1) 介護老人福祉施設事業

① 夢を諦めない施設での暮らし

年齢を重ねることや介護が必要になったことで失われることが多くなります。残存機能を活かしながらやりたいこと、できることを見つけ夢を持ちつづけていけるような支援を行いました。

② 川崎で一番楽しいショートステイへ

ショートを利用しても「つまらなかった」「何もすることがなかった」「ただ座っているだけ」そんな声が多く聞かれます。みどりの丘では日中を活動的に過ごすことで「楽しい」「ぐっすり眠れる」「ご飯が美味しい」と満足して頂けるサービスをデイルームにて行いました。ご家族様都合の利用からご本人が「行きたい」と意思決定ができるような楽しいショートの実現を図りました。

③ 介護職の社会評価の向上

2022 年より S D G S 活動および脱炭素活動で社会と繋がってきました。今年度もおむつのゴミ問題に取り組みました。成果や数字を重視するのではなく入居者様の生き方に焦点を合わせました。入居者様の生活向上とゴミの減量の両立を目指しながら社会貢献する介護を取り入れました。この活動を「かわさき S D G S 大賞」に応募し優秀賞を受賞しました。

④ 目標稼働率

上記の取り組みにより入居稼働率はユニット 98%・従来型 91%、空所利用と合わせ、年間稼働率 98%を達成しました。

(2) 短期入所生活介護事業所

① スマイルステイを軸としたサービスの提供

10月より「スマイルステイ」として、新たな体制でスタートしました。「利用しても座っているだけ」というショートステイではなく、活動的に過ごしていただくことで、元気にご帰宅いただけるようなショートステイを始めました。

② 緊急の受け入れ

緊急でお困りの方の受け皿として、空所利用も活用し、当日を含めた緊急での受け入れ、またインシュリンや透析、在宅酸素の方など他の施設では断られる医療依存度が高い方への受け入れなど、365日柔軟に対応を行いました。

③ 稼働率

新型コロナも第5類となり、社会も日常の活気を取り戻しつつあります。そうした背景の中で、上記の取り組みより、令和6年はスマイルステイのプロジェクトを推進し、新規利用者の増加や既存のサービス向上があり140%以上の稼働目標を達成しました。

(3) 居宅介護支援事業所

① 法人に属している居宅介護支援事業所の使命を念頭に置き、藤英会の一事業所として、連携の強化を続けました。在宅生活から施設入所までの切れ目のない援助を行えるよう、特養へ繋ぐ架け橋となる役割を果たせるように努めました。

② 常にご利用者様の立場にたち、何が今必要とされているかを一緒に考え、対応できるよう努め、利用者、家族との信頼関係を築けるよう努めました。

③ 専門職として業務を的確に行えるよう、研修会などに積極的に参加し、スキルアップを図りました。

④ 稼働率100%を維持できました。

VI.介護サービス指針

① 笑顔あふれる施設

利用者の方、ご家族様、ボランティアさん、業者の方、そして働く職員ひとり一人みどりの丘すべての人が笑顔になるように努めました。

② スマイル・ステイで地域を元気に

この地域でどの施設よりも充実したショート「スマイル・ステイ」を展開することで在宅介護を担っているご家族様への応援団となり、地域の元気に貢献しました。

③ 途切れることがない介護サービス

感染症との戦い、正月に起きた能登地震などいつ起きるかわからない災害に備えBCPの研修を重ねてきました。何が起きてもやめることが出来ないのが施設運営であることを理解し、途切れることがない介護サービスの提供の備えをしました。

④ 安定したサービス

職員の9割以上が正職であることでコロナクラスター発生時でも人員不足に陥らず乗り切ることができました。この強みを活かし安定したサービスの提供ができました。

VII.提供するサービス内容

(1) 行事・イベントをフロア毎に実施しました。

4月	お花見（施設周辺）	お刺身定食
5月	端午の節句	筍ご飯
6月	開設記念日	松花堂弁当
7月	七夕	土用の丑の日（うなぎ）
8月	花火大会	
9月	敬老会	お祝い御前
10月	お月見	
11月	秋まつり	屋台メニュー
12月	クリスマス会	クリスマスメニュー
1月	お正月	おせち・お汁粉
2月	節分	節分メニュー（鯛、大豆）
3月	ひな祭り	ちらし寿司
イベント	フロア別に企画	
外出レク	花見・外食・買い物	状況を見ながら

VIII. 職員研修計画と活動

(1) 定例研修を実施しました。今年度より集合研修で行いました。

実施月	研修内容	主催
4 月	令和 6 年事業計画書 法令遵守・モラルについて	施設長
5 月	高齢者虐待防止（身体拘束含む）と不適切ケアについて	権利擁護委員会
6 月	食中毒の予防および蔓延防止に関する事例検討	栄養士
7 月	事故の発生またはその再発防止について	事故防止委員会
8 月	高齢者の体調変化と観察、夜間緊急時の対応	看護師
9 月	認知症に関する研修	介護マネージャー
10 月	救命救急と緊急時の対応	介護マネージャー
11 月	感染症の予防・蔓延防止に関する研修と事例検討	看護師
12 月	高齢者の安全な食事に関する研修	栄養士
1 月	介護保険法とケアプランについて	介護支援専門員
2 月	褥瘡および看取りに関する研修	看護師
3 月	事故の発生またはその再発防止に関する研修	事故防止員会
随時	介護技術などの勉強会	介護長

(2) 会議を実施しました。

会議	出席者	開催頻度	主催
定例会	施設長、事務長、専門職 介護マネージャ・チーフ・ リーダー	第 1 木曜日	施設長
ケアトップ会議	施設長 介護マネージャ・チーフ	第 2 月曜日 第 4 木曜日	施設長
リーダー会議	介護マネージャ・チーフ リーダー	毎月	介護マネージャ
フロア会議	介護マネージャ・チーフ 介護リーダー・スタッフ	毎月	介護リーダー
ナース会議	看護師、施設長、栄養士	毎日	看護
カンファレンス サービス担当者会議	介護マネージャ・チーフ 介護スタッフ（居担）、 栄養士、看護師、ご家族様	随時	介護支援専門員

(3) 委員会

以下の委員会を開催しました。

委員会	内容	開催日
入退所検討 委員会	・川崎市の指針に合わせ希望者を選定する ・面談を行い、面談シートを作成する ・面談シートに基づき入所判定を行う	1 回/3 ヶ月
事故再発防止 委員会	・発生した事故検討と再発防止の提案 ・事故の事例検討を行う ・再発防止後の再評価を行う	毎月
感染予防委員会 褥瘡予防委員会	・食中毒および感染症防止の検討 ・コロナウィルスなど感染症防止の啓発活動 ・褥瘡の予防に取り組む	1 回/3 ヶ月
身体拘束廃止 委員会	・入居者様の尊厳ある生活をして頂くためにも安易な身体拘束をしないことを施設全体として取り組む	毎月
権利擁護委員会	・入居者様の権利擁護について話し合う ・不適切ケアを予防する ・意見が出やすいように投書箱を設置する	1 回/2 ヶ月
防災防犯委員会	・災害 BCP を継続する ・年 2 回の避難訓練を実施 ・安心して働く環境づくり（防犯を含む）	2 回/年
排泄委員会	・残存機能を生かしおむつ・パットを軽減する ・自然なお通じにつながるような支援を検討する ・おむつのゴミ問題に取り組みSDGS活動に繋げる	1 回/2 月
SDGS委員会	・SDGS活動を広める ・排泄委員会とおむつゴミ問題に取り組む ・SDGS17項目に取り組む	1 回/2 ヶ月

《 令和 6 年度を終えて 》

今年度は時代の変化を実感した一年となりました。

2025 年問題として懸念された人手不足はますます深刻になり、介護業界だけでなく全職種共通の問題となっています。

外国からの労働力受け入れは当たり前になり、AI の活用も必須、介護業界も新設の施設ではすでに導入され、既存の施設でも準備が進められています。

この AI により 10 年後、20 年後になくなる仕事もたくさんあると言われていきます。医療や教育・介護など人のコミュニケーションが必要な仕事は残ると言われています。

特養の入居では川崎市入居システムの申し込む者数が減少しています。

それに加え麻生区では次々と特養が作られ、入居する側からは入りやすく受け入れ側では入居者の確保が難しくなっています。

14 年前の開設当時では考えられなかったことです。

コロナ感染対応の緩和も進み、世の中はすっかり元に戻りました。

病院や施設でも面会などの制限もなくなりつつあります。

この数年間の感染対応がコロナに偏り、アルコール消毒に依存した弊害も出てきています。ノロウィルスの発症がありましたが保健所からは石鹸と流水での基本的な手洗いが足りない指摘があり改善を図りました。

時代の変化は今後もますます加速していくと思いますが、変化すべき変化は受け入れながら新しい可能性を探っていきたいと思っています。

令和 6 年度はこのような目まぐるしく、施設でも入退所者が最も多い一年となりましたが、稼働率、職員の確保、介護の内容ともに崩れることなく守ることができたことをご報告致します。