

令和3年度社会福祉法人かえつ福祉会事業報告

【かえつ福祉会理念】

わたしたちは「いつでも、どこでも、誰でもが安心できるケア」を提供し、地域住民と利用者とともに安心して住み続けられるまちづくりの実現を目指します。

【施設運営理念】

- 利用者の立場に立ち人権を尊重した運営を行います。
- 医療との連携を強め、障害があっても最後までその人らしく暮らせる施設を目指し、利用者とそのご家族が納得できるように支援します。
- 利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります。
家庭的な雰囲気の中で一人一人の個性や生活のペースを大切にした健康的な生活と、利用者が相互に社会的関係を築き、自立と自由を大切にした日常生活が送れるよう支援します。
- 利用者が地域の一員として地域や家族との結びつきや交流を大切にして、安心して暮らせるように支援・活動をすすめます。
- 地域に開かれた施設として地域の声に耳を傾けながら、人の集う場の提供や多様な機関等と連携・協働する、地域とともに発展する組織を目指します。

【法人概要】

法人名	社会福祉法人かえつ福祉会
代表者名	理事長 山川 良一
主たる事務所の所在地	新潟市秋葉区東金沢 1459 番地 5
認可年月日	平成 24 年 10 月 25 日
設立登記年月日	平成 24 年 10 月 26 日
役員数	理事 6 名、監事 2 名、評議員 8 名

【事業】

- ① 特別養護老人ホームあがうら
- ② 特別養護老人ホームあがうらショートステイ
- ③ グループホームあがうら^{なごみ}和

【職員総数】

(令和4年3月31日現在) 100 人

【法人基本方針総括】

1. ①サービスの質の向上について

新型コロナ禍2年目、施設内クラスター発生なく1年経過しました。

感染予防対策を重視し、ボランティアさんとのクラブ活動、地域交流、ご家族の面会を制限しました。

②地域における公益的な取り組みの推進、地域の信頼と協力得るための情報発信について

町内・ボランティアさん等への地域版あがうらだよりを年2回の発行し、情報発信をしました。

③賃金改善等と育成を重視した人材確保に向けた取り組みの強化について

国の補助金により、2月より賃金改善をはかりました。

職員確保・育成では、初任者研修実習の受け入れから入職につながり、介護職員の育成定着を図っています。

施設内研修日数を増やし、全職員の研修参加者数が増加しました。

④改正社会福祉法に基づいた、理事会・評議員会・監事などの組織統治(ガバナンス)の確立、法令遵守の経営について

「広域型特別養護老人ホーム建設事業補助金」に係わる冷暖房空調室外機5台の入替について、新潟市と協議し財産処分をおこないました。

2. 認知症対応型老人共同生活援助事業の安定的に運営について

2年目を迎えた認知症対応型老人共同生活援助事業は、第3者評価の受審、文書での地域運営推進会議を開催し、ご家族・地域の声を活かして運営しました。

【事業所運営総括】

2021年度 特別養護老人ホームあがうらまとめ

<2021年度BSC総括より抜粋>

1. 利用者の視点に立ち、入所・入居者、利用者のサービスの向上、地域の一員としての交流を深めます。

- ・全入居者の希望聞き取りは99/100(99%)、希望の実現は64/100(64%)でした。
- ・文化祭は、阿賀地域の2小学校、1中学校と作品交流が実現し、その内容を地域版あがうらだよりで広報しました。
- ・家族懇談会はコロナ禍により見送りました。

2. 介護の質・業務改善の視点に立ち、ケアの質の向上に努めます。

- ・リスクアセスメントシートの活用は全入居者に実施でき、ご家族との情報共有を図りました。
- ・厚労省(LIFE)へのデータ提出は4月より開始しました。
- ・虐待・安全対策への担当者を配置し、定期的に委員会、研修会を行い、日常的なケアの見直しをすすめました。
- ・施設内学習週間は毎月開催、延べ54回、延べ500人の参加(前年比1.34倍)となりました。

3. 技術建設・人材育成、成長の視点に立ち、民医連職員の育成をすすめます。

- ・ 育成面接は、介護 91%、事務 100%、医務 100%に実施した。
- ・ 中途採用者、異動時の研修・育成プログラムを見直し2名に活用、2名のプリセプターの育成をおこないません。
- ・ 外部研修はコロナ禍により、ほぼオンライン研修となり 25 種類の研修に 100 名参加しました。ライセンス取得をすすめ、3月末現在 特養介護福祉士 40 名（比率 62.5%）、グループホーム 11 名（比率 71%）、特養喀痰吸引資格者は 32 名（比率 50%）です。2 名介護支援専門員を取得しました。
- ・ 事例のまとめを 9 例行い、全日本民医連運動交流集會に 1 事例、新潟民医連運動交流集會に 2 例発表しました。
- ・ ハラスメント研修は、入職時研修に位置付け実施、全職員対象の働きやすい職場づくりをテーマにした学習会は取り組みませんでした。

4. 地域や社会とともにの視点を深めます。

- ・ 全日本民医連「福祉・介護事業所への問題提起」で社会保障制度・介護保険制度の方向性を71名が学び、2022年度介護報酬対応に生かすことができました。
- ・ コロナ禍で施設の地域開放を控え、地域事業所との街づくりへの連携は課題として残りました。

5. 健全な経営収支を確保します。

- ・ 特養入居率 93.2%（目標 94%）、ショートステイ 80.3%（83%）と目標にとどきませんでした。
- ・ 介護職員、看護職員の確保を行い、定着を進めています。

2021 年度グループあがうら和 事業運営まとめ

グループホームあがうら和での 2021 年度の報告になります。

入居者 18 名、退居 1 名、新入居 1 名、年間入居率は 97.7%でした。退居理由は、入院後グループホームでの共同生活が困難となったためでした。

新型コロナ感染予防策のため、面会、外出等を厳しく制限する中での運営となりました。

地域密着型サービス事業所として、2カ月に1回の運営推進会議をコロナ禍ということもあり書面で6回（5月、7月、9月、11月、1月、3月）実施しました。ご家族、包括支援センター、阿賀浦コミ協、協力病院、協力施設、他グループホームより参加を得、各参加者からの意見、助言などいただきながら、施設運営をすすめました。

また開設から2年目を迎え、外部評価を実施し現状における問題点・課題に取り組みました。

1. 入居者の立場にたったかわり、それぞれの思いを大切にすけるケアに向けて取り組みました。
 - ・ ケアプラン、個別援助計画に沿ったケアを職員間で周知徹底しケアの統一をすすめました。24 時間シートを見直し、ニーズ、ケアの再確認を行いました。

2. ご家族との結びつきを大切にしました。
 - ・コロナ禍の中、地域、ボランティアさんとの交流、結びつきの方針は取り組めませんでした。ご家族との面会も制限付きで11月に再開しましたが12月下旬からは再度中止とし、受診される入居者は受診が面会という状況になりました。そのような状況の中、前年度からの活動の継続ではありますがご家族へ電話での連絡、月1回のご家族への手紙、3ヶ月に1度のユニット広報にて施設内の入居者のご様子をお伝えしました。入居者もご家族もお顔を見たいという希望で窓越しではありますが、受診以外でもお顔を見ていただいています。

3. 家庭的な雰囲気や役割を持った暮らしを大切にしました。
 - ・季節を感じられる行事や、お誕生日会を実施しました。家庭的な雰囲気や役割を持って生活できるように環境を整えました。

4. 介護の質、業務改善の視点に立ちケアの向上に努めました。
 - ・防火訓練4回、水害訓練1回実施しました。水害訓練は避難場所が特養あがうらのため、特養とともに訓練をおこないました。地域の方々と協力した防災訓練は実施できませんでした。
 - ・施設内学習は、協力施設の特養とともにすすめ、参加しました。
 - ・外部研修
 - 認知症実践者研修は、受講不決定となりました。
 - 新潟市認知症実践リーダー研修1名参加。
 - ・新潟市への事故報告2件。繰り返すヒヤリ・ハットは、業務改善をはかりました。
 - ・ご家族からの苦情は1件。ケアの質、接遇面の向上に努めます。
 - ご家族からのご要望・ご心配についてはその都度対応しました。

5. 人材育成、働きやすい職場環境づくり
 - ・職員面談、「コミュニケーション」「ハラスメント」の学習会は未実施でした。

6. 健全な経営収支をめざしました
 - ・新規入居者のスムーズな入居に努めました。入居率は97.7%でした。

以 上