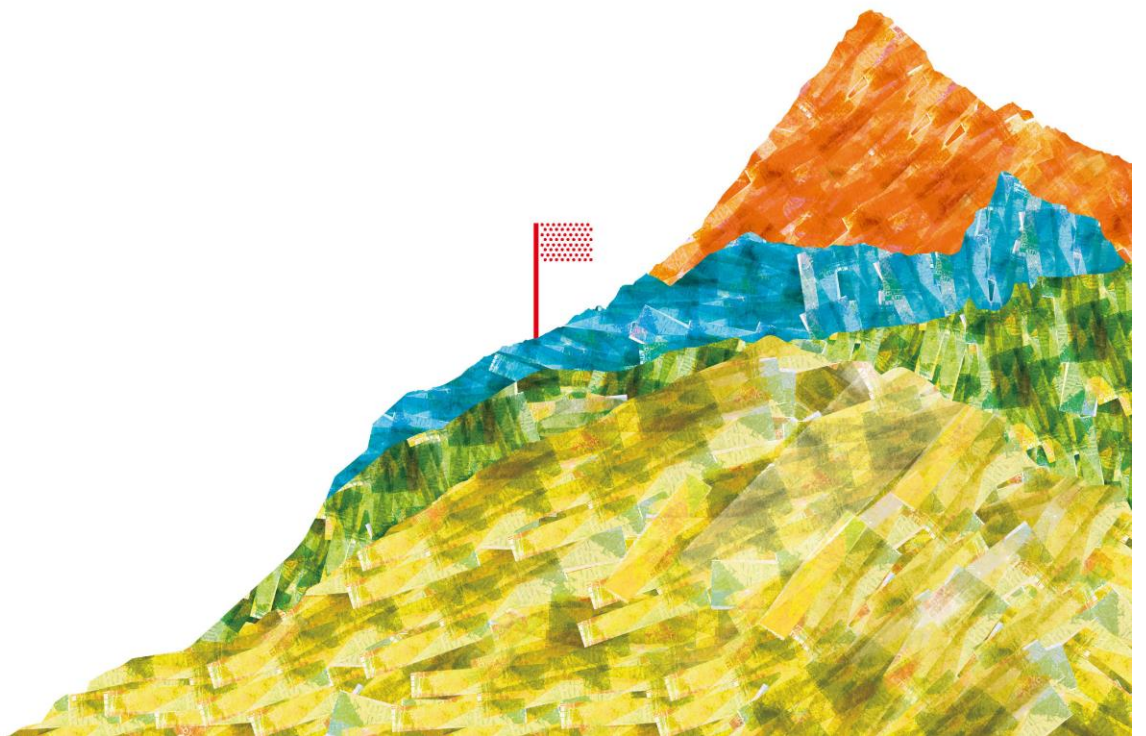


令和3年度 事業報告書

(北東京エリア)



社会福祉法人 こうほうえん

鳥取県境港市誠道町 2083 番地

令和3年度事業報告書（北東京エリア）

1 令和3年度総括（成果、反省等を簡単に）

- 1) うきま特養は、稼働率が前年度比 0.6 ポイント減であったが、新規入居者のスムーズな受入や入院をしない健康な身体作りなど、稼働率を維持できた。また、職員の働く環境改善に取組み退職削減に取り組むと合わせ、派遣職員の大幅削減、超過勤務の削減で人件費率を 63.8% に低下させた。これらの取組みにより、令和3年度は収益増で改善に繋がった。
- 2) うきまデイサービスは、コロナの影響をストレートに受けながらも、稼働率が前年度比 5.0 ポイント増となった。ケアマネジャーへの積極的な営業活動や利用者のやりがいを醸成する取組みを実践し、稼働率の改善に寄与した。一方で、派遣職員1名が占める人件費率が 74.1% と高く経営改善までには至らなかった。
- 3) うきまショートステイは、コロナの影響は少し受けたものの、稼働率が前年度比 12.9 ポイント増となった。安定した需要や緊急対応にも柔軟に対応したことが効を奏した結果となった。人件費率も 65.4% で安定し、令和3年度は収益増で改善に繋がった。
- 4) ブレッド&バターは、就労継続支援A型事業の利用者であるふれんず職員が年間を通して安定して業務に従事することが出来た。また、店内・外の平均一日売上が毎月 100 千円を超え、12月 は 149 千円と過去最高の売上となった。令和3年度は収益増で改善に繋がった。

2 トピックス（新規事業、重点実施事業等（独自で実施している地域貢献活動含む））

- 1) 介護保険制度の報酬改定に伴い新規加算の取得を積極的に実践した。具体的には、L I F E 担当を明確化し、看護師遅番体制や栄養士の配置増などに取組み、特養では 7 件の新規加算取得、デイサービスでは 2 件を行った。（うきま幸朋苑）
- 2) 介護部門での記録ソフト「ミモテ」、見守りセンサー「眠りスキャン」、通信機器「インカム」の本格導入を行い、介護業務の効率化が一層進展した。（うきま幸朋苑）
- 3) コロナの影響により地域活動が縮小される中、職員による定期的な地域清掃を介護では月 2 回、ブレバでは週 1 回実践した。（うきま幸朋苑・ブレッド&バター）
- 4) コロナの影響により実習生の受入れが厳しくなる中、介護福祉士実習生 4 名を積極的に受け入れた。（うきま幸朋苑）
- 5) デイサービスフロアーを休業日の日曜日に近隣の皆様に無料で貸し出しを 8 月以降開始した。（うきま幸朋苑）
- 6) 東京都独自の働きやすさの指標を踏まえ、都が調査し働く人にやさしい職場づくりに取り組んでいる事業所を認定・公表される「T O K Y O 働きやすい福祉の職場宣言事業所」として、都福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」に更新・公表された。（うきま幸朋苑）
- 7) 外壁への新たな看板設置や店内でのワークショップ、個展開催等を毎月定期的に開催し、新規顧客獲得の仕組みを拡充した。（ブレッド&バター）
- 8) 日本パラスポーツ推進機構主催の J R 東京駅「ウェルネスステーション東京 2021」や上野駅での販売など、発信力のある場所で出品することで外販拡充に繋がった。（ブレッド&バター）
- 9) パンの日替わり目玉商品を開発し、固定ファン層からインスタグラムや電話での予約受付を

実施、販路拡大に繋げた。(ブレッド&バター)

3 エリア目標の達成度合とその評価 (戦略会議の資料等)

1) ご利用者稼働をアップさせ経営を改善する

- ・ 特養は、目標稼働率 97.8%が 97.2%であった。下回った要因は、持病による入院、長期入院が空床日数の 5 割を超えていたこと。一方、新規入居に際し、退所者が発生する以前に入所調整を進めることで、退所から概ね 7～10 日以内に新規入居でき稼働率を維持することに繋がった。また、派遣職員を 1 年間かけて削減することと超過勤務を削減することで、人件費率を年間平均 63.8%まで下げることが出来た。経営改善に繋がった。
- ・ デイサービスは、目標稼働率 75.0%が 68.5%であった。下回った要因は、コロナの影響が大きく、陽性者の発症等に伴う休止や利用控えなどである。また、派遣職員 1 名が占める人件費率が 74.1%と高く経営改善までには至らなかった。一方、ケアマネジャーへの積極的な営業活動を展開し、新規利用者を拡充し、稼働率の大幅な削減を食い止めた。
- ・ ショートステイは、目標稼働率 95.0%が 102.5%であった。上回った要因は、リピータ客を丁寧に取り扱ったことやケアマネジャーからの緊急的な要請に真摯に対応したことが、年間を通じた安定的な稼働に繋がった。職員の退職も削減し、人件費率も安定したことから、経営改善に繋がった。
- ・ ブレッド&バターは、店内での 1 日平均の売上が 64,000 円余と、外販平均 59,000 円余を上回り、店内販売が好調であった。要因としては、動画インスタグラムを活用した日常的な情報提供や新たな看板設置、店内での定期的なワークショップの開催が新規顧客を増やし、目玉商品の開発も相まって、お客に来店を飽きさせない効果が発揮された。経営改善に繋がった。

2) 皆がより生き生きと働ける職場を創る

- ・ 朝礼、モーニングカンファレンス、UL 会議等において、日常的に互惠互助の唱和を重ね、業務実践に役立てた。(うきま幸朋苑)
- ・ 入職者に「人財成長ノート」を基に人財成長責任者(エルダー)を決め、定期的に介護技術の進捗度合を見ながら面談を重ねるなど、職員が自分の出来ている仕事の進捗が見え、相談しやすい体制作りを図った。結果として介護士離職率を 5.6%に抑え、派遣職員を 11 名削減した。(うきま幸朋苑)
- ・ 職員の意見を「業務改善提案」として働く環境改善に反映させる仕組みを活用し(年間 12 件実行)業務の改善に努め、チームから 5 件の研究発表に繋げた。(うきま幸朋苑)
- ・ チーム間のコミュニケーションを図り情報共有するため、短時間での多職種によるミーティング＝モーニングカンファを毎日実施した。(うきま幸朋苑)
- ・ フレンド職員の仕事環境を改善するため、希望を尊重した作業担当を構成した。また、公共交通機関を使用する納品活動や、通院同行支援、障害年金取得の支援、グループホーム見学などの生活支援、DV が疑われる家庭への定期的な傾聴や区の相談センターとの連携を図り、就労への定着支援を拡充した。(ブレッド&バター)

3) 一人ひとりが地域との関わりにチャレンジする

- ・ 役職者が率先し「先ずやってみよう」とする人財の育成に努め、職員への積極的な声掛けを実践した。(うきま幸朋苑・ブレッド&バター)
- ・ エリア内の管理者間や少数職種の仕事職員の Zoom 会議など、エリア内のワンチーム化に取り組んだ。(うきま幸朋苑・ブレッド&バター)
- ・ 職員による定期的な地域清掃を介護では月 2 回、ブレバでは週 1 回実践した。コロナの影響により実習生の受入れが厳しくなる中、介護福祉士実習生 4 名を積極的に受け入れた。(うきま幸朋苑・ブレッド&バター)

4 入所系事業所（デイハウスは登録人数）の稼働率の推移（稼働率：小数点第 1 位）

事業所名	定員（人）	令和 3 年度（%）	令和 2 年度（%）	令和元年度（%）
うきま幸朋苑 特養	1 1 5	97.2%	97.4	96.1
デイサービス	3 0	68.5%	90.0	93.3
短期入所生活介護	1 9	102.5%	62.9	81.0
ブレッド&バター	1 2	100.0%	-	-

5 各エリアの取り組み実績

年間行事一覧	[4月]花見 [5月] たこやきパーティー [6月] 風船バレー大会 [7月]七夕行事 [8月] 餃子作り、スイカ割り、縁日 [9月]長寿を祝う会 [10月]運動会、たこやきパーティー、ブレッド&バターバスハイク [11月] きゃあ餅作り、北区安心フェア [12月]クリスマス会、餅つき、忘年会 [1月]新年会、ブレッド&バター家族会 [2月] 節分鬼退治 [3月] ひな祭り
エリア内研修状況	新人研修、中途採用者研修、 アンガーマネジメント研修、メンタル研修、コンプライアンス研修、排泄ケア研修、これからの医療・介護経営塾、食中毒研修、認知症研修、看取りケア研修、ユマニチュード研修、介護職員 3, 4 年目研修、身体拘束適正化研修、感染症研修、介護技術研修 介護報酬改定に伴う体制加算取得研修（排泄・褥瘡）、ミモチ気づき研修、リーダー層研修、リフト操作、虐待研修、嘔吐物処理研修

<p>エリア内会議、委員会活動</p>	<p>[会議]北東京エリア調整会議、北東京エリア苦情解決第三者委員会、北東京エリア虐待防止委員会、経営企画会議、特養主任会議、ユニットリーダー会議、ユニット会議、給食会議、 [部会]リスク部会、褥瘡予防対策部会、排泄部会、食事支援部会、身体拘束適正化委員会、衛生委員会、</p>
<p>委員会活動等の成果・実績・反省</p>	<p>[ユニットリーダー会] ・現場の意見集約する中で、課題に気付き解決に向けて取り組んだ。また、ユニットリーダーと役職者の意識改革にも繋がった。全職員が発言する場を作り短期に解決できる流れを作る必要がある。</p> <p>[リスク部会] ・3-1レベルの事故については、自フロアで再発防止策を検討すると共にリスク部会でも議題に挙げ、同様の事故を減らす取り組みをした。また0レベル報告を毎月20件以上あげることで事故防止に繋げる取り組みを実践したが、3-1レベルの事故軽減に繋がらなかったため、更なる取り組みを検討していきたい。</p> <p>[褥瘡対策委員会] ・主に褥瘡発生原因について検討を積み重ね、褥瘡の発生をほぼ0に近づけた。また発生した場合においても早期完治に向けて委員会メンバーで検討し、1ヶ月内で完治する事ができた。</p> <p>[排泄部会] ・排泄時に使用していたゴム手袋をポリエチレンにと使い分けを行いコスト削減に努めた。オムツ製品を一部変更したことで皮膚トラブルの減少、尿漏れを防ぎ快適なケアに繋がった。</p> <p>[身体拘束等適正化委員会] ・3ヶ月に1度開催。主に言葉の乱れについて問題のある職員と個別面談を実施し改善を促した。課題として「なぜ現場で言葉の乱れ」が生じるか根本的な原因を考え、改善に繋がった。また「アンガーマネジメント研修」、専門医による「メンタルケア研修」を開催した。新たな試みとして全職員に「高齢者における身体拘束廃止」のDVD視聴、振り返りアンケートの提出を行った。</p> <p>[食事支援部会] 今年度新たに創設。前年度入院原因であった誤嚥性肺炎の予防やご利用者により楽しく美味しい食事を提供することが目的。誤嚥性肺炎が主となる原因で入院された方は今年度1件であ</p>

	った。
--	-----

6 人財状況

外部研修等講師派遣実績	東洋大学ライフデザイン学部介護課程における外部講師の派遣
外部役職就任状況	北区特養入所調整委員、帝京大学医療技術学部看護学科講師
外部表彰受賞状況	

7 地域貢献実績（保育所含む）

実習受け入れ実績 <u>延人数 387人</u>	東洋大学ライフデザイン学科、帝京大学、帝京科学大学、淑徳大学短期大学部、星美学園短期大学、聖徳大学、東京家政大学、東京家政短期大学、東京福祉大学、東京教育専門学校、フェリシア子ども短期大学、東京保育専門学校、就労移行ハートピア 筑波大付属大塚特別支援学校（特養・DSでの介護福祉士実習Ⅰ・Ⅱ、看護師実習ほか）
ボランティア受け入れ実績 <u>延人数 97人</u>	傾聴ボランティア、お話し会、あそぼう会
見学受け入れ実績 <u>実人数 265人</u>	特養入居希望者・ご家族・施設見学会、デイ・ショートご利用者・ご家族・ケアマネ、保育園・児童発達支援入園希望者、王子特別支援学校、霧が丘高校、板橋職業訓練校
地域交流活動実績1 <u>実施回数 23回</u> <u>延人数 300人</u>	（事業所内又はこうほうえんが主催した交流事業） 縁日（延べ人数57人）、敬老会（延べ人数58人）、公園の花壇作り（延べ参加者数45人）、ワークショップ（延べ参加者数125人）
地域交流活動実績2 <u>実施回数 5回</u> <u>延人数 72人</u>	（地域の交流事業に利用者と共に参加したもの） 向原かけはし祭に出店（ブレッド&バター）、東十条駅記念式典参加
ボランティア・環境活動参加実績1 <u>投入人数 327人</u>	（清掃活動・消防団活動・地域防災活動等） 地域清掃活動（うきま介護・うきまキッズ・ブレッド&バター、東十条保育）
ボランティア・環境活動参加実績2 <u>投入人数 22人</u>	（見守り活動・学校活動の手伝い等） 浮間中学校特別支援学級買い物体験、特別支援学級設置小中学校長・講演講師、児童館まつり、リトルキッズフェスティバル、小学校との

	公園の共同花壇作り
地域発信活動実績 (介護、看護の日、 イベント開催等)	保育園親子サッカー交流、こうほうえんカップ（岩淵保育園チームと 他保育園との対抗戦）
地域発信活動実績(認 知症サポーター養成講 座)	回数、養成者数、資格者投入人数は、必ず記入してください。
地域発信活動実績 (講習会、講演会の主催 及び参加等)	<p>ブレッド&バター施設貸出し及びワークショップ(延べ参加者 125人)</p> <p>4月～個展ちよきぺた切り絵展</p> <p>7月～アロマ虫よけスプレーづくり</p> <p>8月～抗菌ウォーターづくり・マカロン石鹸作り</p> <p>9月～ベビーマッサージ</p> <p>10月～メイクアップ・カラーセラピー ・ピラティス各種</p> <p>11月～よもぎ温補</p> <p>12月～ビーズ刺繍・石鹸づくり 羊毛ブローチづくり</p> <p>1月～個展びーず刺繍・刺繍ワークショップ・羊毛ブローチづくり</p> <p>2月～ダーニングワーク</p> <p>3月～羊毛ブローチづくり・ダーニングワーク・メイクアップ・ カラーセラピー</p> <p>発達支援センター子育て講座(講演講師、60人参加)</p>