

総 括

北広島市高齢者総合ケアセンター聖芳園

はじめに

介護報酬が改定され各事業所は求められる方向性を見ながら、制度を理解した上で、新たな加算も含め取得できるよう各職種で連携を図りながら取り組んでまいりました。

また当地に施設移転し20年が経過し、借り入れた資金償還も全て終了いたしました。経年劣化に伴う大規模修繕を具体的に検討した中で多くの方にご協力、ご意見もいただきながら準備を行い、次年度からの具体的なスケジュールが決まりました。

財政的には在宅部門の収支のバランスが取れなくなっている中で、職員配置等様々な課題が明らかになってきました。今後持続可能な事業所としてどうすればいいのか、広い視野からの検討が必要になってきていると考えます。

サービス基盤の充実のために介護職員の充足は常に最上位課題であります。その確保は日々難しくなっています。今年度特養では介護福祉士養成校の実習はありませんでした。お客様の心身の状態は重度化していますが、不規則勤務のできる職員は慢性的に不足しています。勤務に制限のある形態で働く契約職員にも支えられながら勤務は組めていますが、次年度から始まる働き方改革等による有給取得の義務化については非常に厳しい状況が予測されています。

社会福祉法人として地域貢献事業では地域のみなさんに何が求められているのだろうかなど検討を重ねて始めた地域サロンや認知症カフェなどの公益的な活動は、住民の参加もあり継続しています。一部の職員だけが活動するのではなくセンター全体として対応していきたいという考えから中・長期プロジェクト検討委員会が中心となり施設内のパソコンによるイントラネットで写真も含め周知する等の工夫を始めています。

1. 職員体制の充実

平成30年度も慢性的に介護職員の不足は続きました。特別養護老人ホームでは不規則勤務できる介護職員が増えないため、日勤を中心としたパート職員等にカバーしてもらいながら勤務表を作成し稼動しています。収入が不安定になりやすいホームヘルパーは敬遠されたままであり、近隣のデイサービスや住宅型の事業所、ケアマネジャー等への転職を希望されるような状況も続いています。契約職員の方たちの処遇改善等は従前から図っていましたが、常勤職員を優先させており、ようやくホームヘルパーの時給等の見直しを図りました。収支の厳しさは続き、足踏み状態ではありますが先行投資ととらえたいと考えています。

特別養護老人ホームで平成30年度は正規職員へ1名雇用形態を変更しました。今後も介護職員の充足は常に大きな課題であり続けるかと思いますが、介護職全体のレベルの底上げや職員確保に努めていくこととします。

2. 財政運営

平成30年度の介護報酬は大きく減収いたしました。特別養護老人ホームは感染症が全国的には大流行と言われた年でしたが、その影響はほとんどなく入居率は96%と比較的高く推移しショートステイは時期により差があり、74%前後でした。在宅部門のデイサービスセンター、ホームヘルパーステーションでは長期・複数回利用されていたお客様が重度化してきている中で、在宅生活の継続が困難になり利用が終了、その後はなかなか利用者増につながらない状況が続き

ました。次年度はデイサービスセンターの職員配置や定員、基本単価の高いサービス提供時間等について具体的に検討したいと考えます。

3. サービスの質の向上および看取り介護

特別養護老人ホームでは、平成30年度は退去した18名のうち12名のお客様を看取りでお見送りしました。ご家族にも看取り介護の理解者が増えてきており、現在は最初に意向を確認する入居時からの希望者が半数を超えるような状況です。医療機関ではなく、生活の場である施設でとマスコミ報道等が増えてきていることもあり、徐々に認知度が高まってきていると考えます。入居する他のお客様も玄関前で手を合わせてお見送りされ、またご家族が感謝の言葉を述べられたり、介護職員と肩を抱き合う場面等入居してからの信頼関係がそのまま看取り介護につながっていると感じることも増えています。その方らしい最期とは、またご家族の迷いの振れ幅が大きい時、予想よりも早く終末を迎えられた時等ご家族も職員も悔いが残らない支援とはどのようなものか、考え続けていく必要があると思われまます。

また限られた職員配置の中でお客様の心身の重度化、身体機能が高く重度の認知症を有する方へのケア等全国的にも見ても多くの課題を抱えているのは聖芳園でも同様であります。ケアの質の向上のためだけではなく職員同士が話をしやすいように、お互いに声を掛けやすい職場であるように共通のテーマに沿いながらセンター全体、事業所、職種ごとの交流の場でもある研修、また数年来継続している主任職等による育成面接も継続してまいります。

4. 衛生管理

インフルエンザは全国的に流行しましたが、例年同様基本的な手洗い、うがい等必要に応じたマスクの着用などの徹底、従前より使用している各フロアの強力な噴霧式大型加湿器設置による湿度の確保を行うなど、環境整備に努めてまいりました。平成30年度はインフルエンザの発生はほとんどなく、また幸運なことに感染力の非常に強いノロウィルスの流行もありませんでした。お客様の受け入れをお断りせざるを得ないという状況にはならず、職員やその家族もおおむね安定した健康状態で過ごすことができ、感染症の流行するシーズンを終えることができました。

5. 地域への公益的な活動

地域の誰もが安心して集うことのできる「西の里虹サロン」、認知症を持つ方やそのご家族のための「西の里おれんじカフェ」の毎月の取り組み、開催を継続しており、他事業所職員や住民ボランティアとの協力体制が築かれています。他にも地域高齢者の小グループへの支援等も継続しており、今後も地域の役に立ち、顔の見える関係を継続していきたいと考えています。

外部へはホームページを使用して以前から発信していましたが、平成30年度から組織内で使用しているイントラネットで周知活動を開始しました。また不規則勤務をしている職員はどうしても参加が難しい部分がありましたが、次年度はソーシャルワーカー等だけではなく、他職種も計画的に参加することができるように準備していきたいと考えます。今後も職員の負担が過度になることなく安定的に継続可能な内容で、地域住民にとっても喜ばれるためにとの視点を持ちながら活動していきます。