

平成 29 年度特別養護老人ホーム「はなの家とむろ」事業報告

平成 29 年 4 月の社会福祉法改正に伴う体制変更は滞りなく済み、11 月の神奈川県及び厚木市の実施指導も大きな指摘事項はなく終えることができた。

平成 28 年度の神奈川県域の経営実態調査では、特養全体としては 27 年度に比べ利用率の低下による収益性の悪化や人件費率などの増大による収支差額率の悪化が浮き彫りになった。特に、ユニット型では費用負担が重くなったことにより利用率がダウンしており、ショートステイにおいてもその傾向は顕著となった。これは平成 29 年 8 月に利用者負担が一部 2 割になったことの影響が大きいと考えられる。

次年度は更に一部の利用者が 3 割負担となる改定も予定されている中、特養が今後も社会のセーフティーネットとしての機能を維持し役割を担えるのかの岐路に立っており、ますます真価が問われることになると思われる。

収入としては昨年度を上回ることはできなかったが、職員が協力して、人材確保・利用者確保が困難な状況を何とか乗り切ることができた一年であった。

平成 29 年度の施設目標に沿って総括および年間を通しての実績を報告する。

1. 利用者主体のサービス提供の実現

① 利用者及び家族の思いを受け止めチームで関わる。

今年度 26 ケースの看取りを行ったが、家族への説明と信頼関係を重視し丁寧に関わることで、お互いに納得の行く最期の時間を共有することができた。

② 施設内成果発表会を年 1 回開催する。

12 月 27 日第 2 回目の施設内発表会を開催した。看護・介護 5・通所・事務の計 8 演題の発表を行い、2 演題を優秀賞とした。次年度その 2 演題を加筆し、外部発表を行う予定である。

③ 外部発表に挑戦する。

神奈川県高齢者施設福祉研究大会での発表を予定していたが会員施設以外は申し込みができなかったため、家族交流会にて昨年度の成果発表会の中から 3 演題を報告し、ご家族との相互理解の機会となった。

2. 働き続けたい、魅力ある環境づくり

① 介護職員の研修・教育システムの構築をする。

内部・外部研修への参加について、各個人の履歴管理と今後の教育に生かすことを目的にポイント制を導入した。次年度の育成面接の資料として職員個々の成長に繋げていきたいと考えている。

教育システムの構築では、看護師長をオブザーバーに、介護部としてどのような介護を目指し、そのために将来的にはどのような介護職員を

目指すのかという教育方針と研修で習得すべき事項や受講すべき研修を示した『介護職員教育指針』を作成した。これは、新入職員を対象に自身のスキルアップの方向性がわかる内容としている。今後は、この指針を基に職能評価シートや指導者用マニュアルを作成し、教育システムを完成していく。

② 職場環境の改善と介護職の定着率の向上を図る。

三思会と合同で「介護職の新しい働き方を考える会」を発足し、働きやすい職場にするために、2度のアンケート調査を実施し問題点の把握を行った。今年度は有給休暇の取得率のアップと夜勤帯の休憩取得について改善に取り組み、ある程度の成果を得ることができた。

直近3年間の介護職員の離職率は、27年度22.2%、28年度15.4%、29年度12.7%で推移しており徐々に改善してきている。

③ 実習、体験学習を積極的に受け入れる。

看護師1校、介護福祉士1校、社会福祉士3校の実習生及び医学部早期体験学習1校、厚木市中学校職場体験3校、厚木市中学教員介護施設体験1名の受け入れを行った。

3. 地域福祉への貢献

① 認知症カフェの定着を図り、地域交流の場を提供する。

毎月1回季節に合った取り組みや体操等の運動を取り入れながら継続開催できた。毎回楽しみに来所される方がある反面、新しい参加者をどう増やしていけるかが今後の課題である。

② 地域講座を年1回実施する。

平成30年3月「消費者被害を防ぐために」をテーマに地域講座を開催した。厚木市消費生活センターの担当者による講義と理学療法士による健康体操を行い、参加者からはとても良かったとの感想をいただいた。インフルエンザが流行する時期でもあり、次年度は開催時期と広報の仕方を検討していく必要がある。

③ ボランティアを積極的に受け入れ、交流会を実施する。

平成29年7月初めてのボランティア交流会を行った。お互いの活動報告等を行い親睦を深めることができ大変有意義な時間となった。今年度は新たに月1回の音楽療法ボランティアが活動を開始した。

④ 三思会とともに地域包括ケアに取り組む。

平成28年10月より月1回、三思会、康仁会の介護・福祉関係の事業所代表が集まり、グループ法人内でのタイムリーな連携システムの構築、困難ケースへの対応についての協議、地域・関係機関への地域包括システムとPRのためのリーフレット作成について協議を行った。H30年2月に「三思会グループ包括ケアガイド」の作成で一旦終了となり、今後

は必要時に開催となる。

この取り組みを通じて、法人内関係事業所同士が困難事例に対して積極的な連携を取るようになったという成果は見られるようになった。課題としては、市内の地域包括ケアシステムにいかに関与して貢献できるかを検討していくことだと思われる。

3. 社会福祉法改正に伴う磐石な法人運営

① 入居部門は、稼働率 97%を維持する。

29 年度ベッド稼働率平均 96.7%。施設内看取り 26 名。入院後死亡 3 名。退所 1 名。入院延 26 名。平均介護度 3.95。

3 月末現在入居待機者 43 名（内、介護度 4・5 21 名）。

昨年度（98.4%）を維持することはできなかった。近年 22～23 名の入れ替りが、今年度は 30 名となり 33%が新規入居者となった。空いた部屋と待機者のマッチングや加算取得のためタイムリーに受けられないこともあり、稼働率がやや減少したと思われる。入居者の確保が法人にとっての生命線であることは理解・浸透しているので、今後も職員の協力と工夫で取り組んでいきたいと考える。

② ショートステイ部門は、稼働率 85%を目指す。

29 年度ベッド平均稼働率 67.5%。平均介護度 2.8。

入居者が 8 月までに 16 名入れ替りミドルステイからも入居に移動したため、稼働率が 60%を切る月が続き、11 月からは 3 名のミドルステイを 6 名まで増やして稼働率アップを図ったが、昨年度（81.3%）には至らなかった。平成 28 年度神奈川県の実態調査によるとユニット型特養のショート稼働率は低調であるという結果も出ており、稼働率のアップは次年度以降の大きな課題である。

③ デイサービス部門は、稼働率の向上と介護報酬改定を見据えた事業の見直しを行う。

29 年度平均稼働率 58.2%、1 ヶ月平均 304 回（予防含む）。平均介護度 2.59。

昨年度（52.7%）より稼働率はアップできた。稼働率の上昇がなかなか思うように進まない中、利用者満足度調査結果から長時間利用希望者が半数程度いること、利用者増加が望めない分 1 回の利用単価を上げることを目的として、9 月よりサービス提供時間の設定を 5-7 時間及び 7-9 時間の 2 通りで行った。結果として次年度の介護報酬改定では 7-8 時間を選択することができ、通所全体の報酬が下がる中、大きなマイナスにならずに運営できる見込みとなった。

平成 29 年度は全体として予算には届かなかったが、前年度より高い収支差額率を確保することができた。次年度は介護報酬改定で基本報酬がわずかにプラスとなり新たな加算もできるので、中期的な展望に立って見極めをしながら業務遂行をしていきたい。