

2019 年度 社会福祉法人やよい福社会 事業報告

● 法人理念

心をこめて、心を尽くして、心を伝える

～「自分らしく生きたい」という想いを受け止めて私たちはサポートします～

● 経営方針 — 「四つの満足を目指して」

「入居者満足」「職員満足」「経営満足」「地域満足」

● 行動指針『ハウスルール』

- ・笑顔であいさつ
- ・話をまっすぐに聴く
- ・想いを伝え確認する
- ・「自分らしく生きたい」(理念)という思いを大切にす

1. はじめに

(前期の稼働率)

・2019 年度スタートは昨年度の 1 月から引き続き、稼働率が 91%台、92%台の月もあり、前期は厳しいスタートとなった。不要不急の買い物はしないように心がけた。4 月から 9 月までの稼働率の平均は 94%になり、入院空床約 410 万円、退去空床約 62 万円で、合計 472 万円余りとなった。短期入所の空床合計は 96 万円であった。

(災害対策)

・台風による大雨が心配されるシーズンは 6 月から 11 月である。去年は特にも台風 19 号が各地に被害を及ぼした。当施設においても緊張が走り心配されたが、全国的には被害があった地方もあったが、幸いにも盛岡は大事に至らなかった。ご家族の皆様方には、「敬老の日」の式典終了後に昨年引き続き大雨警報について説明させて頂いている。当施設ではレベル 3 の避難警報が発令されても、避難所には避難せず垂直非難をすることをお伝えした。高齢者の安全と避難後の生活を考えた上での判断である。11 月に盛岡市の地域防災課の担当者に相談したところ、①警報が出たからと言ってすぐに非難しなくてもよいが、状況判断してください。(ダム管理事務所の情報を得る。水量をダムでコントロールしている。館坂橋付近と当施設付近の水位にも違いがある。) ②地盤が崩れる危険があるので杜陵学園に避難する意味合いがある。③2 階から 3 階へ避難する、より具体的な避難計画を作成する。(3 階の受け入れ状況

をシミュレーションしておく。災害時に携帯すべきものをリストアップして備えておく等) 今後とも、当施設の取るべき方針を盛岡市に相談しながら、ご家族様に説明責任を果たしていきたい。

(特定処遇改善)

厚労省では賃金改善に向けて 2019 年度の 10 月から特定処遇改善加算(介護報酬の 2.7%)を新設した。特定処遇の狙いは専門性の高い 10 年以上のキャリアを持つ職員を A ランクとして、B ランクはその他の介護職員、C ランクはその他の職員として、施設の裁量に任せて設定されるものである。当法人は特定処遇改善加算を申請した。

処遇改善加算 I (8.3%) と合わせると介護報酬の 11%になる。それだけ他の支出に制限が加わる。限りある介護報酬の使い道を予算化して管理しなければならない。日常生活継続勘加算(介護度 4,5 の入居者が全体 58 人の 70%以上を満たす)の取得をクリアしていなければ、特定処遇改善加算は請求できない。したがって、上乘せになった人件費を保障する上から日常生活継続加算は収入の生命線になる。介護度 4,5 の入居者の人数に注意しなければならない。

(収入・役割)

平成 27 年 4 月から特別養護老人ホームに入所できる利用者は、介護度 3 以上となった。それから 5 年が経過する中で、介護度 4,5 の方を 42 名以上(72.4%)維持しなければならない。重度化した高齢者の受け入れを行えるように、ユニット型特養を意識しながらバランスを考えた仕組みを再考する時期に来ている。

施設の経営を考える時、できる限りの加算を取得して介護報酬を得なければならない。介護サービスを提供する対価として介護報酬を得る。そのために組織の仕組みとして各職の役割における責任を全うしてこそ、高齢者福祉のために理念を掲げて遂行している法人の使命を果たすことができる。

(地域交流)

・秋祭り実行委員会を中心に下準備をしながら 10 月に町内化の協力のもと「地域交流秋祭り」を行った。町内会と協力して工夫を凝らしながらさらに魅力ある秋祭りを目指したい。

11 月には相談部を中心に「介護の日」を行った。今年は「アンガーマネジメント」について高橋朋広氏に講演をお願いした。地域の皆様にも聴衆していただいた。興味関心のある身近な問題を取り上げているので、今後はもっと積極的に PR していきたい。

(修繕計画)

・11 月の理事会に施設整備積み立て金を資金にした修繕計画が承認され、2020 年度からエアコン室外機等(600 万円)に着手することになった。

(後期の稼働率・決算)

・2019 年度の決算は 450 万円余りの収入増が見込まれる。年度当初は稼働率が回復

せず心配したところであるが、年度の後半から 96%以上になり持ち直すことができた。10 月から 3 月までの稼働率の平均は 96.7%になり、入院空床約 300 万円、退去空床約 100 万円で、合計 400 万円余りとなった。短期入所の空床合計は 62 万円であった。前期と合わせた短期入所の空所合計は、約 160 万円となった。

2019 年度長期入所の合計は、入院空床 720 万円、退去空床 162 万円。合計 882 万円であった。これに短期入所の空所合計を足すと、およそ 1,042 万円となる。

当初、空所による損失を 1,000 万円以内の目標としていたが、わずかにオーバーしてしまった。課題としては、入所時に長期入院に係る相談をさせて頂くなどの仕組みを作り、普段から関係者ともまめに連携を取りながら、スピーディーで柔軟な対応が求められる。対話を重ねながら現場の調整力を高めて解決したい。

(新型コロナ対策)

・2019 年 11 月に中国の武漢で発生した新型コロナウイルスが全世界に広がった。当施設でも家族様のご理解とご協力を頂きながら 2 月から引き続き面会を制限して新年度を迎えることになった。このため、マスク、グローブ、消毒薬等の不足が見込まれ調達することが急務となった。3 月末現在では全国の新型コロナウイルスの感染者が 2,500 人に達する勢いである。幸い岩手県では感染者はゼロである。

コロナ対策が今後の焦点になる。特に基礎疾患のある高齢者、免疫力の弱っている高齢者をお預かりしている特養においては、ウイルスを持ち込まない、拡げないことを自覚して職員は健康に留意した日常生活を心がけて、入居者様方の生活を見守りケアを行っている。

言うまでもないことだが、特別養護老人ホームは介護が必要な高齢者にとっては大切な生活の場(命)である。我々の使命は高齢者の生活の場(命)を守ることである。自分のために、入居者様のために自分の生活に注意を払って頂きたい。新型コロナウイルスを持ち込む可能性が高いのは我々なのだから。

2. サービス面について

(1) 人材戦略

① 新人 3 人採用。

今年度より 1 年かけてエルダー・メンター制度を実施して、中堅職員による自分の経験を活かした指導を行う。新人職員の学びによる安心感と、教える側も成長する機会となった。育成すると共に定着を図る上から、対人関係を良好にする人間力を着ける努力を怠らないようにしたい。メルタスで会議録には注視しているが、現場に任せっきりにならないように注意したい。

② 退職：介護職(10/31 付) 1 人・介護職(3/31 付) 2 人・パート 1 人

退職理由については、体調不良、方針に対する不満、結婚。

職員に寄り添いながら、日々の連携を大切にし、思いを聞き、思いを伝え、理念に沿った行動をすることが大事である。

- ③ 現在は介護職員が足りている状況であるが、外国人介護労働者の採用を考える時が来ている。外国人労働者を向かい入れるまで約2年かかる。その時に備えた体制を整えておくことが課題である。

また、これからも施設の魅力を発信するとともに、高校へ訪問するなど具体的に行動しなければならない。

(2) 組織の機能活性化（より良いサービス提供のために）

- ① カンファレンスをタイムリーに実施することで、家族の思いを確認しながら多職種連携の上で、介護の最前線が情報を共有することで迷いなく介護の方針に基づきケアをする。この流れを大事にすることでより良いサービスの提供するために、今まで以上にカンファレンスに取り組み、情報を共有しなければならない。
- ② サービス提供において優先順位を決めて（状況が決める）、入居者様にサービスが行き届くように仕組みを考え実行に移さなければならない。介護技術には答えがあるが、入居者様の心には答えがない。入居者様の声なき声に応えるのは、職員の心の気づきである。また、限られた人数の職員は多忙であると思うが、居室、車いす等の掃除に手が回りかねる場合がある。ユニットのリビング、居室の3S（整理・整頓・清掃）を促進すると共に、入居者様の居住環境を整え清潔に居心地よく過ごしてもらいたい。ひと手間を惜しんではならない。
- ③ メルタスで情報を流す際その活用を有効にするためには、フェイス to フェイスで報連相することにより、一層情報が生きてくる。情報を発信する方も受け取る方も、声を掛け合うように心がけたい。ここにも理念の思いが生きてくる。
- ④ ケアプランと連動した24時間シートの活用することをさらに促進したい。安全安心の生活のために限られた職員で介護していることから、各入居者様の1日の生活パターンを把握することが重要になる。分かっていることではあるが、高齢者の健康状態は変わりやすいので、前日までのケアを確認し、その日の様子を自分の目で確かめてケアに入ることが大事である。ちょっとした入居者様の変化に気づき、情報をチームで共有すること。発見の毎日を共に過ごし、日々新たな気持ちで取り組んでいきたい。
- ⑤ エルダー・メンター制度が今年度から現場の提言により実施された。新人を1年かけて、職員（経験3年～5年）が育成する仕組みである。新人は緊張と共に不安がいっぱいになる。新人が分からなくなった時にそばで教えてくれる職員がいてくれたらどんなにか心強いことだと思う。処遇改善と共に「人を育てること」「人を活かすこと」に力を入れなければならない。

(3) 理念に沿って

「ふるさとの山に向かいていことなし ふるさとの山はありがたきかな」と石川啄木は歌った。この歌になぞらえて「コアトレースの職員に向かいていことなし コアトレースの職員はありがたきかな」と言っていたるように、心を込めて介助してもらいたい。心は見えないからこそ、介助するあなたの指先から心が入居者様に伝わる。

入居者様には最後の人生を悔いのない様に過ごしてもらいたい。ご家族の願いでもある優しさをもって接してもらいたい。職員のできる限りの愛をもって接してもらいたい。それが「心をこめて 心をつくして 心をつたえる」ことである。

人間だれしも生身の人間。晴れる日もあれば、雨の日もある。難しいことではあるが我々は前向きに「めげず、くじけず」チャレンジをする。

良い介護(心をこめて)ができるように試行錯誤を繰り返す(心をつくす)ことで、具体的行動の中で行う(心をつたえる)ことである。