

平成 30 年度 事業報告

特別養護老人ホームさくら/障害者支援施設かえで

<平成 30 年度 重点目標>

- 1 利用者が主人公となる支援
- 2 生きる力を最大限に引き出す支援
- 3 地域と繋がる支援

<総括>

ご利用者一人ひとりが人生の主人公として、最期の時まで生ききる支援、人生を積み重ねてきたからこそこの今を大切にしたい支援を目指しました。これらの支援は、介護保険施設の人員配置基準及び現状の介護職員数では非常に厳しい状況であることは否めませんでした。

29 年度末に退職した職員の補充、新人職員の指導など、施設内全部署が協力しながら、利用者支援にあたりました。育成、定着に全部署がかかわった副産物として、他事業所・他部署理解が進むとともに、支援技術の向上も見られました。しかし、他事業所・他部署も余裕がある中での協力体制ではなかったため、本来業務のしわ寄せが利用率に影響してしまいました。継続して入居部門では、配置人員の不足が継続しています。通所部門では、安定した職員配置が継続しており、職場環境も良好な状態を維持しておりますが、利用率が低迷しており、2019 年度の課題となります。

さくらのお看取り支援について、30 年度は短期入所 1 名を含む 8 名の方を施設で最期まで支援させて頂くことができました。支援内容は、その方々の健康状態や家族背景などに合わせて柔軟に対応しますが、支援体制は、他職種が連携して支援展開していくことが定着しました。

かえでの生活介護事業は、地域在宅生活の方 10 名、施設入所支援の方 10 名の定員となっています。施設入所支援の方の生活介護利用については、生活の一部として定着し、地域在宅生活の方と一緒に利用することで社会的交流の場となっています。しかし、高齢者と同じフロアでの生活介護利用時の支援の在り方は十分といえる状況にはなっていないため、継続課題として取り組みを行っていきます。また、かえででは開設当初から入居していた方が 2 名退所されました。4 月には、5 年振りに新しい入居者をお迎えする予定となっています。

事故について、誤薬事故 1 件（短期入所）、骨折事故 3 件、感染症蔓延について行政報告をしました。誤薬された方については体調を崩されることはありませんでした。また、骨折をされた方は順調に回復されましたが、フロアーミーティング、運営会議や委員会を通じて再発防止の取り組みを徹底しました。

30 年度に見えてきた課題は、「私たちは誰のために、何のために、どのような支援をしていく必要があるのか」を再確認するとともに、その認識を職員とともに共有し、一緒に考えていくことで、サービス提供の在り方を再構築することです。この課題に対して、一つひとつ

丁寧に積み重ねていくことが、地域で求められている事業所としての機能が果たせるのだと思います。

〈重点課題の振り返り〉

1. 利用者の「人となり」を大切に、「有する能力」に応じた支援に取り組みます。

「尊厳」「個別化」「自己選択」をキーワードに利用者支援に取り組みました。安定したフロアー運営には繋がりませんでした。おやつ作り、食事の差し替え、ミニ外出などを各フロアーで実施することができました。また、お看取り支援研修会を通し、担当職員が事例を発表することで、入居者の「尊厳」「個別化」「自己選択」の大切さを学ぶことができています。

通所部門では、3 事業（通所介護、地域密着型認知症通所介護、生活介護）の運営という特色はあるものの、ひとつの事業所に特化することなく、3 事業所が横に繋がりながら事業運営が行われました。

2. 利用者支援の質を向上することで、地域他事業所との差異化を図ります。

アセスメントから支援計画、モニタリングについて、介護支援専門員、居室担当者及び他職種が協力して実施しました。個別支援計画書は各フロアーに配置した介護支援専門員がフロアーをバックアップしながら、計画に基づく支援を意識し、利用者支援の質の向上に努めました。

短期入所担当介護支援専門員の配置により、計画的なご利用、緊急入所の積極的な受け入れなどを行い、地域の方のご利用が促進されました。しかし、年度途中で担当職員が退職したことにより、高齢・障害を合わせた利用率は29年度を上回ることはできませんでした。長期ご利用者や新規ご利用者の増加が見込まれているため、利用率の向上は継続課題となります。

地域課では、利用しやすい環境設定、新しいプログラム開発の取り組みを行っていますが、まだまだ検討の余地があり、他事業所との差異化には至っていません。土曜日営業については、平日とは違ったプログラム提供をしており、週6日営業は安定した運営がされています。しかし、地域密着型認知症通所介護の利用率はかなり低迷しています。区内他事業所も利用率は良くないため、通所介護事業全体の運営体制を見直していきます。

3. 利用者支援体制の標準化と平準化を図ります

入居部門では、職員の経験年数により、支援の質についての差はありましたが、OJTにより個々の職員の成長がみられています。通所部門では、各フロアーで支援のばらつきは見られていませんでした。また、新しく導入された人事考課システム、キャリアパスによる人事考課面接が開始しました。職種、等級別に作成された職員評価面談シートを活用し、職員育成を継続していきます。

4. 安定した経営・運営体制を確立する

〈高齢部門〉

	さくら	SSさ	一般デイ	認知デイ	居宅
目 標	96%	100%	90%	90%	95%
30年度	98.8%	68.2%	55.8%	26.9%	71.4%
29年度	97.3%	85.5%	64.3%	46.0%	80.4%
28年度	91.1%	84.2%	60.8%	65.2%	80.2%
27年度	94.4%	73.9%	95.3%	69.5%	94.8%

〈障害部門〉

	入所支援	SSか	生活介護
目 標	98%	90%	100%
30年度	86.0%	67.0%	84.0%
29年度	98.0%	78.0%	92.4%
28年度	99.7%	83.1%	92.6%
27年度	99.6%	79.6%	94.9%

目標利用率を達成できたのは高齢さくらのみとなりました。一般デイ、認知デイの利用率、特に認知デイの利用率が低迷しました。定期的な短期入所利用やお亡くなりになる方が多かったことも原因の一つですが、認知症に特化したプログラム開発、他の居宅事業所への宣伝など、登録利用者を増やしていくことが継続課題となりました。